



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de
Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA

Br. Ana Lidia Quispe Tang

(orcid.org/0000-0001-8871-3328)

ASESOR

Mg. Jimmy Orihuela

(orcid.org/0000-0001-5439-7785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi esposo Luis y a mi hija Ashley por ser la fuente de motivación para poder alcanzar mis metas en esta etapa de mi vida y a mis hermanos gracias por su apoyo.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida, salud y por bendecirme cada día, por permitirme, cada día, ser mucho mejor y poder lograr mis objetivos.

A mis docentes de la Universidad, por la paciencia y el apoyo constante al compartir sus conocimientos.

Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-FR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 2 de 3
--	---------------------------------------	---

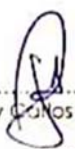
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) ANA LIDIA QUISPE TANG, cuyo título es: "Gestión del talento humano y Competencia laboral del Personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé-2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 catorce.

Lima, San Juan de Lurigancho 17 de enero del 2020


Mg. Rosa Estrella Pillman Infante
PRESIDENTE


Mg. Cristina Lizbet Ruiz Quilcat
SECRETARIO


Mg. Jimmy Carlos Orihuela Salazar
VOCAL

 Elabora	 Dirección de Investigación	Revisó	 Supervisor del SGC	 Aprobó	 Vicerrectoría de Investigación
--	---	--------	---	--	---

Declaratoria de autenticidad

La suscrita Ana Lidia Quispe Tang, con DNI 15353979; alumna de la Universidad Cesar Vallejo perteneciente a la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de postgrado de la Sede Lima Este expongo la tesis titulada “Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé - 2019”, para poder mediante esta tesis obtener el grado de Magister.

Por lo expuesto manifiesto:

- Que me hago responsable de todas las opiniones, críticas y de todos los comentarios que el presente trabajo conlleva. Toda la autoría me corresponde y las fuentes empleadas para la investigación han sido citadas textualmente de manera correcta y se ha realizado el parafraseo que proviene de otras fuentes de investigación, todo esto se ha realizado de acuerdo a los estatutos correspondientes en los que se basa los trabajos de investigación.
- Me ratifico que la presente tesis no ha sido publicada ni parcialmente tampoco en su totalidad para obtener título o grado académico.
- El trabajo puede ser revisado en búsqueda de copia, piratería o plagio.
- De ser así me someto a las sanciones disciplinarias que crean convenientes.

Lima, 17 de enero del 2020

Firma: 

Ana Lidia Quispe Tang

DNI N° 15353979

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCION.....	11
II. METODO.....	23
2.1 Tipo y de investigación.....	23
2.2. Operacionalización de variables.....	24
2.3. Población, muestra y muestreo	26
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, Validez y confiabilidad.....	27
2.5. Procedimiento	31
2.6. Método de análisis de datos.....	31
2.7 Aspectos éticos	32
III.RESULTADOS	32
IV. DISCUSION	49
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS	57
ANEXOS	62
- Anexo 1: Matriz de consistencia	
- Anexo 2: Instrumento de gestion del talento humano	
- Anexo 3: Instrumento de competencia laboral	
- Anexo 4: Base de datos	
- Anexo 5: Certificado de Validez	
-Anexo 6: Carta de presentacion	
-Anexo 7: Carta de aceptacion	
-Anexo 8: Artículo científico	

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalizacion de la variable gestión del talento humano.....	27
Tabla 2 Operacionalizacion de la variable Competencia laboral.....	27
Tabla 3 Población del personal de enfermería	28
Tabla 4 Ficha técnica de la variable 1.....	30
Tabla 5 Ficha técnica de la variable 2.....	31
Tabla 6 Validación por juicio de expertos	31
Tabla 7 Confiabilidad del cuestionario Gestión del Talento Humano	32
Tabla 8 Confiabilidad del cuestionario Competencia Laboral.....	33
Tabla 9 Rangos para los niveles de la variable Gestión del Talento humano.....	34
Tabla 10 Rangos para los niveles de la dimensión motivación laboral.....	35
Tabla 11 Rangos para los niveles de la dimensión desempeño laboral... ..	36
Tabla 12 Rangos para los niveles de la dimensión capacidad laboral.....	37
Tabla 13 Rangos para los niveles de la variable Competencia Laboral.....	38
Tabla 14 Rangos para los niveles de las variables competencia laboral y gestión del talento humano.....	39
Tabla 15 Rangos para los niveles de la variable Competencia Laboral y motivación laboral....	41
Tabla 16 Rangos para los niveles de la variable Competencia Laboral y desempeño laboral....	42
Tabla 17 Rangos para los niveles de la variable Competencia Laboral y capacidad laboral.....	43
Tabla 18 KolmogorovSmirnov.....	45
Tabla 19 Grado de correlacion y nivel de significancia entre las variables.....	46
Tabla 20 Grado de correlación y nivel de significancia en motivación Laboral.....	47
Tabla 21 Grado de correlación y nivel de significancia en desempeño laboral.....	48
Tabla 22 Grado de correlación y nivel de significancia en capacidad laboral.....	49

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de Gestión del Talento Humano.....	34
Figura 2 Distribución de frecuencia en motivación Laboral	35
Figura 3 Distribución de frecuencia en desempeño laboral.....	36
Figura4 Distribución de frecuencia en capacidad laboral.....	37
Figura 5 Distribución del nivel de Competencia Laboral.....	38
Figura 6 Distribución del nivel de Competencia Laboral y gestión del talento humano.....	40
Figura 7 Distribución del nivel de Gestión del talento humano y motivación laboral.....	41
Figura 8 Distribución del nivel de Gestión del talento humano y desempeño laboral.....	42
Figura 9 Distribución del nivel de Gestión del talento humano y capacidad laboral.....	44

Resumen

En la presente tesis cuyo título es “Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé –2019” para lo cual se enuncio la siguiente hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la competencia laboral en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019. Se usó el método de tipo básico, con un diseño no experimental, transversal, con un nivel correlacional.

El trabajo de estudio lo constituyeron 80 trabajadores de la unidad de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé personal de enfermería Se realizó dos instrumentos para recolectar datos validados por el juicio de expertos, la variable cuenta con 30 ítems y la variable 2 con 30 ítems con alternativas de respuestas siendo cinco las opciones de contestación .A través del examen descriptivo de ambas variables y el estudio inferencial se llegó al siguiente resultado: Existe correlación positiva media 0,625 y un valor de 0.000 lo cual nos permite concluir que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencia laboral en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019 .por consiguiente la hipótesis fue válida

Vocablos claves: Gestión del talento humano, competencia laboral, personal de enfermería.

Abstract

In this thesis, our title is "Human talent management and labor competence of the Nursing Intensive Care staff of the San Bartolomé Hospital –2019" for which the following general hypothesis is formulated: is related talent human management to the competence in the nurses of Intensive Care of the San Bartolomé Hospital - 2019. The basic type method is used, with a non-experimental, transversal design, with a correlational level.

The research work consisted of 80 workers in the nursing area of the intensive care unit of the San Bartolomé Hospital. Two instruments were made to collect data validated by expert judgment, the variable has 30 articles and variable 2 with 30 articles with alternative answers being five. Through the descriptive analysis of the two variables and the inferential analysis, the following result was reached: There is a positive average correlation of 0.625 and a value of 0.000, which allows us to conclude that the management is related human talent to work skills in nursing staff of Intensive Care of the Hospital San Bartolomé - 2019. by determined the hypothesis was valid

Keywords: Human talent management, job skills, nursing staff.

I. INTRODUCCION

Debido al avance de la tecnología es una exigencia que en el mundo globalizado en el cual vivimos y en el que se acrecientan en las empresas la carencia, de conseguir la eficacia y la eficiencia máxima en la gerencia de entender la capacidad del personal, es por eso que se simplifica los proceso para optimizar los recursos. La administración del talento humano enfrenta nuevos retos a nivel internacional a causa de la globalización y a la diversidad creciente de la fuerza de trabajo. (1)en el ámbito laboral las personas han modificado el desarrollo de las competencias. (2)

En el año 2006 la OMS como ente máximo de la salud mundial refiere lo siguientes: “La atención de la población se basa fundamentalmente en el talento humano” reconoce que en el sector salud el talento humano es lo máspreciado de una empresa .Además este año se inicia con la Promoción del capital humano con respecto a Salud; se estima que alrededor de 7 millones personal de salud en Américas están dedicadas a promocionar la salud. (3)

Hoy en día se ha renovado la gestión de recursos humanos ha traído un cambio en el concepto que se tiene con respecto a la gestión de personal ,las personas son el principal recurso con lo que cuenta una institución y debería de ser competitivo la gestión eficiente de las personas y el potencial que tienen repercutirá en el desarrollo de la institución en la cual se labora , tradicionalmente se pensaba que el talento humano estaba considerado como un costo y que por lo tanto se debería de ser reducido, este concepto en la actualidad ha cambiado. (4)

Ahora en la descentralización en salud lo modelos que se utilizan con respecto a la gestión de recursos humanos se desarrolla según características que corresponden a cada uno de los subsistemas de los cuales están conformados, cuentan con una dinámica de integración y interdependencia. Es por eso que para un desempeño adecuado con respecto a un sistema de salud y para contar con una población saludable esto es expresado mediante el logro de resultados sanitarios, mediante una buena gestión de recursos humano. Es así que en nuestro país el Perú las funciones que son asignadas para que mejoren la labor realizada, todo trabajador debe de saber cuáles son las competencias laborales y es el en el Perú que el MINSA mediante el documento técnico (2011) “competencias laborales genéricas en el sector salud” quien las da a conocer. (5)

Es oportuno señalar que el personal de enfermería dentro de una institución supera en números a las demás profesiones y en su rol asistencial la Enfermera de Cuidados Intensivos es a quien que se le exige la evaluación por competencias convirtiéndose en un profesional competente el cual aplica conceptos aprendidos para adaptarlo a las diferentes circunstancias a las cuales se enfrenta, las competencias dentro del personal de enfermería deben desarrollarse para dar solución a los problemas más relevantes de la salud, es por eso que la especialización de cuidados intensivos dentro del personal de enfermería se ha visto favorecida con las evaluaciones por competencias, cada vez se exige tener mayores habilidades, conocimientos para poder atender de una forma integral a toda la familia.

En el Cercado de Lima se encuentra el Hospital San Bartolomé, dedicado a la atención materno infantil, el personal de enfermería de Cuidados Intensivos constituye un importante grupo laboral del total de recurso humano de enfermería, por lo cual se requiere de capacidad humana y de idoneidad laboral adecuada para una atención eficiente y de calidad.

El trabajo de investigación busca conocer y describir la gestión del talento Humano y las Competencia Laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé, y a través de programas que se relacionen con el talento humano se proporcionara las recomendaciones para implementar nuevas estrategias.

En un estudio a nivel Internacional Flores (2017) determinó la calidad del trabajo de los trabajadores en la competencia de sus tareas. Su estudio fue de enfoque cuantitativo, correlacional. Su población fue el personal de la alcaldía de Nicaragua. Conclusiones: evidencio que en el personal administrativo existía cierta ineficiencia en todos los procesos que ellos ejecutaban y que el talento humano en el proceso de reclutamiento y selección no habían sido los adecuados. Las habilidades, compañerismo, contar con iniciativa, ser líder, para tener la capacidad de adaptación a los cambios, satisfacción, eficacia, tener un alto rendimiento laboral ya que esto va tener un gran influencia de la manera como se desempeñen en el ámbito laboral los trabajadores. (6)

Es así como Viera (2017) ejecuta en Ambato un trabajo de investigación como se relaciona la estructura organizacional del servicio de hospitalización de enfermería en el hospital IESS Ambato con el talento humano, para lo cual se trabajó con una muestra de 58 enfermeros

llegando a la conclusión siguiente :que en su gran mayoría el personal ignoraba como estaba estructurada la organización de la institución como así como un alto porcentaje no había sido capacitado para ejercer sus funciones ,no estaban capacitados y no tenían ningún conocimiento con respecto a sus funciones ,desconociendo por completo las necesidades del servicio, siendo ajenos e indiferentes manifestando que no hay ninguna mejora en sus puestos de trabajo.

Además, López y colaboradores (2017) ejecutaron la investigación en Cuba sobre el entorno laboral hospitalario Cubano y la valorización del manejo de los recursos humanos, en la provincia de Cienfuegos ,la población fue de 32 colaboradores ,tipo descriptivo llegando al final del estudio a las siguientes conclusiones que si se realizaban evaluaciones al personal respecto al desempeño y que a través de esto se desarrolla el talento ya que manifiestan sentirse con una alta motivación para laborar ,ya que la institución mostraba un interés por la autorrealización de su personal en el estudio se demuestra que los trabajadores están dispuestos a trabajar y tienen aspiraciones de surgir y un nivel alto de siempre ganar y vencer, todo esto se pudo evidenciar según los encuestados.

Reinoso (2015) quien a través de su investigación determino en Pillaro Ecuador la relación que había entre implementar un modelo por competencias y del recurso Humano en el departamento del personal de enfermería para mejorar la calidad con respecto a la atención del servicio del Hospital Básico Píllaro se tomó como población de estudio a los trabajadores y servidores del departamento de enfermería para lo cual se les aplicó las respectivas encuestas concluyéndose lo siguiente que el retraso que se evidencia en todas las actividades de gestión que realiza el departamento se debe a la deficiente y obsoleta estructura de la organización que hay, las actividades se encuentran estancadas ,al no contar con una estructura que se basa en la competencia sino en criterios ,también se evidencio que de acuerdo a sus experiencias cada trabajador sea inventado unas políticas y competencias para poder cumplir con sus funciones y por ultimo no cuentan con las herramientas que puedan complacer todas aquellas necesidades que pudieran tener los clientes.

Ponce (2015) en su tesis titulada “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral” propuso como fin establecer si entre ambas variables habiendo similitud esto fue materia de estudio de esta tesis , se emplearon diferentes métodos siendo uno de ellos el deductivo ,inductivo y empírico ,llegándose al final de la investigación con la siguiente conclusión que las personas que ahí laboran no ingresan por meritocracia ,a pesar de tener

todas las cualidades y los conocimientos que se requieren y cuentan con la experiencia necesaria como para ocupar según el perfil requerido los puestos, otras de las conclusiones a las cuales se llegó es que son capacitados en su gran mayoría para poder desempeñarse adecuadamente dentro de una institución .

En nuestro país Toledo (2018) elaboró un estudio en la Micro Red San Mateo Huarochirí, con el motivo de determinar entre el talento humano y la competencia laboral si es que había una coherencia de los trabajadores que conforman esa red ,su tesis fue de diseño básico, no experimental, transversal y los trabajadores que colaboraron en este población de estudio fue de 80 trabajadores de salud llegando al final de la investigación a concluir que existía relación en las variables. (7)

También Asencios (2017) en su investigación realizada en el hospital Nacional Hipólito Unanue sobre el talento humano y el desempeño laboral fue correlacional, cuantitativo, no experimental, transversal, y se aplicó una encuesta a 100 servidores de las áreas administrativas, donde se obtuvo que la variable de la gestión del talento humano se relacionó de un modo verdadero moderado, con la segunda variable que era el desempeño laboral. (7)

Mientras que Santa María (2017) realizó una investigación relacionada con la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de salud en Lambayeque, donde se realizó un trabajo investigador de tipo básica, no experimental y correlacional. ,se aplicó dos cuestionarios a los colaboradores que fueron 60 profesionales asistenciales de la Micro red de salud de Lambayeque, donde a través de este estudio se llegó a la conclusión que existía entre las variables de estudios una relación directa. (8)

Además, Ocharan (2017) En su investigación cuyo objetivo fue precisar si es que realmente había un vínculo entre Competencias Gerenciales y el Desempeño Laboral teniendo como población a 62 enfermeras de la clínica San Borja ,se manejó un diseño no experimental ,con alcance descriptivo ,de tipo básico ,teniendo como resultado después de una extensa investigación que realizó, que había un enlace entre ambas variables. (7).

Es así como Chilet (2017) en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen determinó mediante su investigación el enlace entre la gestión de la capacidad del recurso humano y la seguridad de salud. Y uso la siguiente metodología para esta tesis que fue cuantitativa, transversal, no

experimental, el personal asistencial conforma la muestra de estudio un total 201 personas, llegando al final de la investigación que cuando la gestión del recurso humano es buena también la seguridad en la salud de los trabajadores también será buena, entonces se demostró que si había una relación entre las variables que se estudiaron.

También Chelín Ofelia (2017), en el Hospital Nacional Dos de Mayo presento una investigación cuyo título se refería al “Síndrome de burnout y la competencia laboral de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo 2017” este trabajo de investigación cuyo objetivo fue demostrar si había entre las dos variables una relación para lo cual la muestra a investigar lo conformaron personal de enfermería que en su totalidad fueron 80 para dicho fin se usó un tipo descriptivo, transversal, para la obtención de los datos de los colaboradores se valió de la encuesta y el cuestionario respectivo. (7)

Respecto a las teorías relacionadas a la primera variable, la gestión del talento humano mediante la gestión eficaz del personal de salud, esto nos concede fabricar nuevos talentos de una organización a partir de una sistematización de procesos que se tiene precaución del capital humano. Por cuanto acoge dos elementos de gran importantes como son la inteligencia y su predominio a obtener el éxito. Estos procesos se interrelacionan de manera sistémica considerando el aspecto del desarrollo humano que superpone al proceso biomecánico de la gestión de una determinada entidad o institución. Asimismo, los procesos en los que deben resumirse son: Admisión de personas, Mantenimiento, Desarrollo y monitoreo. (9)

El acceso al Talento se ha vuelto más difícil que nunca ya que en el mercado laboral sigue siendo competitivo por eso las organizaciones deben pensar continuamente como acceder al talento encontrando personas idóneas. (10)

La gestión del Talento Humano consta de las siguientes dimensiones:

Selección del Personal, Para Chiavenato (2009), la admisión del personal, está relacionada con dos aspectos claves: reclutamiento y selección del personal en una institución para reclutar y seleccionar el personal se debe contar con un proceso de tal manera que todos aquellos candidatos que tienen la calificación adecuada para asumir un cargo deberían de presentarse, pero este proceso varia según las organizaciones, ya que alguna continúan con un proceso de selección tradicional mientras otros realizan procesos sofisticados y avanzados, ya que esto va

a permitir traer personas que conformen el personal de las instituciones, para poder con todo este proceso de reclutamiento que puede ser externo o interno para lo cual se utilizan diferentes herramientas como son: las pruebas de conocimientos, entrevistas, pruebas psicométricas. Toda esta metodología innovadora tiene muchas características importantes que se centran en la conducta humana. (11)

Desarrollo del Personal, De acuerdo a Chiavenato (2009), a las personas se les debería de dar información, ya que a través de nuevos conocimientos, actitudes e idea el personal lograra desarrollarse, contar con habilidades y destrezas básicas que se requieren las personas en una institución es por eso que no solo se les debe (12), sino que les permitan ser más eficaces en lo que hacen, sino que les permitan ser más eficaces en lo que hacen, es por eso que buscamos habilitar a los talentos humanos, ya que ellos lograran en el futuro desempeñarse adecuadamente en la organización y elevar mediante su desarrollo personal potenciando los conocimientos que adquirieran sus habilidades y sus actitudes. (13)

La gestión por competencias se caracteriza por ser profunda y oculta dentro de la personalidad de un integrante de la organización que se interrelaciona a un elemento estandarizado de logro efectivo y/o formarse de antemano en un determinado momento o acontecimiento dado. Hecho que posibilita evaluar y medir la capacidad de rendimiento de una persona en torno a sus competencias laborales.

Los mayores desafíos para impactar es contar con la efectividad de los sistemas de atención del personal de enfermería competente, para lograr la salud que se desea (14)

La competencia son las habilidades, conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que tiene una persona en una organización para que desarrollen con eficacia su labores en el lugar encomendado y básicamente todos los requerimientos que plantea, propone el futuro funcionario en un momento establecido. (15)

Las competencias es un proceso continuo de conocimientos y habilidades, es por esta razón que los hospitales deberían de mantener a sus trabajadores. Las competencias son una parte importante del mundo laboral, de ello va a depender que la organización brinde atención de calidad. (16)

Las competencias indican las diferente maneras de analizar y tiene que ver mucho con el comportamiento de las personas, todo esto se puede generalizar mediante diferentes lugares, las cuales duran por un tiempo determinado, ya que se involucran en competencias las cuales son

necesarias para desarrollarse se debe tener un dominio sobre el conocimiento, saber, hacer diferentes habilidades destrezas y técnicas que se aplican y que son dirigidas al saber teniendo siempre en cuenta las normas y valores que deben ser asumidos con responsabilidad debe de haber una comunicación interpersonal, todo esto va a favorecerá la colaboración entre en todos. (17)

Visto así, ser competente en la labor que se realiza es la suma habilidades, conocimientos del personal la competencia laboral es la suma de capacidades que tiene una persona que trabaja en una determinada organización donde evidencia el uso de sus conocimientos para lo cual hace uso de todas sus destrezas con eficiencia y dedicación a fin de llegar a la calidad total, practicando además los valores y las normas de convivencia en el espacio referido. (18)

Respecto a las teorías relacionadas con la competencia laboral, podemos decir que las habilidades, el conocimiento y la capacidad de desempeño. En el mundo real no importa cuando se utiliza eventualmente para determinar las habilidades físicas y mentales de una persona, pero sí es de gran importancia cuando se utiliza en el análisis de trabajo para detallar los requisitos laborales y los esquemas de rendimiento. La competencia precisa de un sinfín de habilidades y conocimiento. (19). Además, necesita de la actitud correcta y adecuada para un buen comportamiento empresarial. Los empleados que mantienen la actitud correcta son considerados como los más competentes. Las competencias laborales es un término muy común y se ve afectado por el mundo tecnológico. (20)

La competencia de enfermería es una habilidad central que se requiere para cumplir las responsabilidades, por eso es importante establecer una base para la educación del personal de enfermería. (21)

Otra definición nos dice que estas competencias son las habilidades demostradas para aplicar conocimientos y aptitudes, procedimiento para demostrar capacidad y llevar a cabo requisitos específicos. Para algunos investigadores la competencia laboral es la capacidad para poner en práctica conocimientos y destrezas con la finalidad de lograr resultados previstos, otro punto de vista las define como las acciones integrales que busca reconocer, analizar, explicar y solucionar conflictos que se presentan, progresando y estableciendo de forma ordenada diversos saberes (saber: estar, vivir, quehacer e interpretar) con conocimientos continuos con calidad y ética. Son esas fortalezas personales que son situaciones obligatorias para desarrollarnos socialmente en conceptos de igualdad y habilidades de la persona. Hace un planteamiento sobre la exigencia de

laborar arduamente con inteligencia y discernimiento y la persona que se encuentra inmersa, en otra definición nos dice que estas competencias laborales son “condiciones individuales traducidos en conductas con seguimiento para el desarrollo laboral que traducen positivamente las tipificaciones previstas. Refiriéndose explícitamente en las aptitudes y actividades”. Por tal motivo la competencia laboral tiene aquellas particularidades que tienen los empleados para la actividad en las labores, las cuales son medibles y observables, finalizando en la mayor producción laboral, alcanzando el cumplimiento de la visión de la casa de estudio. Que exigen un mayor entendimiento de los orígenes del crecimiento, la oferta, demanda de los servicios y la normatividad vigente para gestionar en la actualidad situaciones latentes de real competencia y desarrollo de las entidades y/o instituciones. (22)

Entre sus principales dimensiones se encuentran: Motivación laboral, Para Reeve (2010), la motivación es el conjunto de todos aquellos procesos que van hacia el logro de un propósito o resultado, esto implica que la conducta, la dirección siempre está dirigido hacia una sola dirección. (23)

Lawrence refiere que para la adquisición de algo estamos motivados por impulsos para obtener bienes, formamos con las personas y los grupos conexiones, también tenemos tendencia a dominar todo aquello que nos rodea, tenemos impulsos de protección contra amenazas y promovemos constantemente la justicia, estos son elementos que están presentes en todo lo que hacemos. (24)

La motivación del personal de enfermería también está asociada al lugar de trabajo, y a que esto los motive a permanecer en su empleo y poner toda la gama de actividades con las cuales cuenta el trabajador. (25)

La motivación se considera como algo que internamente que experimentamos todas las personas se puede decir que son afectados también por factores tanto internos como externos, esto se va desarrollando dentro de cada individuo y es particular de la persona que tienen experiencias que la motivación que también dará origen a los deseos. Las personas que tienen experiencias con respecto a la estimulación actúan de una manera es por eso que determinan ellos mismo las acciones y cómo van a desempeñarse por eso es muy importante que para prevenir y tener una comprensión del desempeño de todas las acciones, la motivación es un

proceso bastante complejo que cuenta con diferentes elementos que se presentan mismas acciones y resultados es por eso que el estado motivacional de una persona puede ser muchas veces variables según las situaciones. (26)

En el trabajo es muy importante la motivación, ya que los trabajadores pueden elegir las acciones para conducirse de ciertas maneras para lograr el objetivo que la organización requiere. Todo esto es una combinación de diferentes aspectos que pueden ser psicológicos y que para las personas que laboran en una institución van a ser de gran interés, existen tres elementos importantes que son: el enfoque de la conducta, la persistencia y la dirección. (26)

El desempeño lo conforman muchísimas actividades las cuales pueden ser observables, medibles y otras que solo se deducen. El desempeño es el máximo nivel que puede alcanzar un trabajador en un tiempo determinado dentro de una institución y su fin es lograr las metas. (27)

Para lograr una definición con respecto al desempeño laboral se puede decir que es la forma como los trabajadores de la organización realizan eficazmente sus labores con el objetivo del cumplimiento de las metas comunes. Todo esto sujeta a reglas que ya están establecidas dentro del centro de trabajo. (28)

Para Chiavenato, el personal que trabaja dentro de una institución debe combinar el comportamiento y el desempeño para obtener resultados óptimos, lo cual será necesario para el avance de la organización, el desempeño también se conceptualiza como la suficiencia que poseen las personas para poder generar trabajo, producir, elaborar las labores en un menor tiempo con mucho menos esfuerzo y logrando una alta calidad. (29)

Capacidades laborales, son las micro habilidades que posee la persona donde hay características peculiares que tienen que ver con todo, el potencial biológico, psicológico, lo cual permita que se pueda desempeñar en cualquier centro laboral, con eficiencia y eficacia. (30)

También precisan que es la competencia que tiene una persona, la misma que suma el mundo cognoscitivo, las habilidades y aptitudes adecuadas y pertinentes para desempeñarse en una profesión, y pueda solucionar las diversas dificultades que se presentan con mucha iniciativa, con promoción del pensamiento autónomo, y un grado de flexibilidad que se adecue a su

entorno laboral y profesional. Las habilidades, el conocimiento del desempeño. En el mundo real no interesa cuando se utiliza eventualmente para determinar las habilidades físicas y mentales de una persona, pero sí es de gran importancia cuando se utiliza en el análisis de trabajo para detallar los requisitos laborales y los esquemas de rendimiento. La competencia precisa de un sinfín de habilidades y conocimiento. (31)

El personal de enfermería se vuelve competente cuando se compromete con la puntualidad y respeto al trabajo. Se habla de competencia cuando hay un excelente calidad y desempeño del capital humano, para construir un buen personal de enfermería, no solo basta el conocimiento sino también la forma de actuar que se refleja en la efectividad de la atención. (32)

Otros autores manifiesta que la competencia laboral viene a ser la suficiencia de fabricar en forma pragmática todos los extensos aprendizajes que surgen del entorno de la persona, y que resolver los conflictos que se manifiestan en el alrededor, los mismos que se resuelven de manera , autónoma , creativa y concreta en los diversos espacios del trabajo. (33) también para otros investigadores la competencia laboral es la capacidad para poner en práctica conocimientos y destrezas con la finalidad de lograr resultados previstos. (34)

Sostienen también que es la suma de elementos que permanentemente se están cambiando y que son con frecuencia implementados para plantear soluciones y alternativas ante hechos concretos que se presentan en un centro laboral, las mismas que parten de inquietudes y requieren de un conjunto de elementos técnicos que van más allá del recojo de currículos que tiene una persona, y que se nutren de las circunstancias y de la capacidad de pensamiento crítico que se da en el entorno laboral. (35)

El nivel de competencia de enfermería dentro del ambiente de trabajo representa de gran importancia por ser un grupo mayoritario dentro de una institución. (36)

También se precisa que la capacidad laboral se da a través de la construcción de conceptos como el saber, las micro habilidades, las aptitudes, los recursos y todos los elementos que se presentan en la labor que desempeña el trabajador de una organización determinada, para lo cual hace uso de todos los elementos complementarios como documentos, información y recursos naturales que se presentan en el entorno se expresa en ciertas características muy peculiares que tiene la persona para el desempeño de diversas labores en un tiempo y espacio

determinado. Se caracteriza por ser integral, cuasi holística, ya que tiene relación con el conjunto de elementos que permiten reconocer las características porque tiene la capacidad laboral y que se interrelacionan intrínsecamente y asumen los contextos y la cultura del entorno en que se da el desempeño laboral, la misma que asume la deontología como los valores y la ética en la labor cotidiana. (37)

Por tanto, se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019? Los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, el desempeño laboral, las capacidades laborales del personal de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019?

Con el desarrollo de la investigación se espera cumplir el objetivo de conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé -2019; lo cual se lograra a través de los objetivos específicos tales como: Conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, el desempeño laboral, las capacidades laborales del personal de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019

En razón de establecer la relevancia y pertinencia de la investigación en curso, seguidamente se presenta la justificación desde diferentes niveles.

Partiendo del hecho que la gestión del talento humano va a fortalecer las labores desempeñadas, en este caso por las trabajadoras enfermeras y técnicas de enfermería de la unidad investigada. En tal sentido, con el presente análisis se relacionan variables que permitan obtener información sobre este grupo laboral en función de su talento y permita desarrollar su competencia laboral.

En razón de ello la investigación en curso se justifica desde el teórico, practico y metodológico. Desde esta perspectiva la presente tesis es importante desde el punto de vista teórico, pues tiene su propósito es generar razonamiento sobre el área analizada así como como en el área de los recursos humanos. Por lo tanto, a modo de considerar la importancia teórica, la investigación se justifica con cimiento en teorías que aluden la relación que, entre los dos conceptos, esta tesis constituye un aporte teórico para otras investigaciones relacionadas con la temática en estudio,

aspirando que el mismo sea parte del rico bagaje intelectual como de consulta específicamente como un antecedente de investigación en el área de gestión del talento humano y competencia laboral.

La importancia práctica de este estudio beneficiará al servicio de cuidados intensivos, la unidad investigada del Hospital San Bartolomé, ya que al realizar el diagnóstico de las variables de estudio se podrá tomar acción sobre el problema identificado.

Por lo tanto, la información obtenida con este trabajo podría emplearse a manera de mención para la elaboración de próximos estudios. Así también posibilitan entrevistas directas con el personal para definir las competencias que se encuentren bajas y en conjunto con el personal plantear estrategias que mejoren el rendimiento, estas podrían ser desde actividades grupales fuera de los horarios de trabajo, salidas grupales, paseos motivacionales, así como capacitaciones, reforzamiento de los valores profesionales, etc.

La justificación metodológica, está en razón y tiene trascendencia metodológica científica porque a través de ellos se establecen diagnósticos y análisis de cómo se enlazan ambas variables y se utilizan dos herramientas de recopilación de datos para valorar ambas variables, el instrumento empleado para la variable gestión del talento humano, revalidada a través de juicio de expertos, y en el instrumento de la variable competencia laboral, una lista de chequeo confeccionada y validada también por juicio de expertos, ambos fueron ejecutados en una prueba piloto a treinta sujetos obteniendo a través del factor Alfa de Cronbach una alta confiabilidad. Luego del abordaje de la gestión del talento humano y del competencia laboral en correspondencia con las interrogantes de la investigación, sus objetivos y la justificación, además de los antecedentes propios de la temática, es necesario formular la hipótesis de la tesis: Existe una vinculación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé -2019; entre las hipótesis específicas tenemos: Existe un enlace estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, el desempeño laboral y capacidades laborales del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé -2019.

II. METODO

2.1 Tipo y de investigación

Fue de tipo básica, descriptivo – correlacional.

Una investigación básica no debe de tener propósitos inmediatos , ya que su objetivo es incrementar y ahondar la cantidad conocimientos que existen según la realidad de lo investigado. (38)

Se puede decir que un trabajo es descriptivo cuando se representa algún hecho muy importante, fenómeno acaecido que tiene relevancia y esto se representa con imágenes, graficas que nos van a permitir tener una idea del acontecimiento que estamos investigando para esto se va a incluir todos los comportamientos, elementos y propiedades. (39)

Por su trayectoria, es correlacional, ya que se concluye que las variables de estudios como son gestión de talento y competencia laboral del personal de enfermería del Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé se relacionan entre sí. (40)

Diseño de investigación

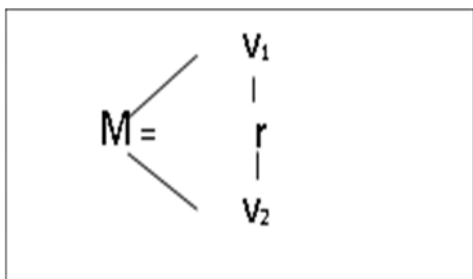
Se consideró un diseño correlacional, transversal porque se observa los hechos en un determinado momento, en su estado natural y no se manipula las variables. (41)

Se ve que el estudio no experimental, son investigaciones que se llevaron a cabo sin las manipulación de sus variables, en donde solo se manifiestan los fenómenos tal como se presentan para ser analizados. (42)

Se dice que es correlacional, en el momento en que los antecedentes nos manifiestan generalizaciones que se relaciona con nuestras variables de trabajo, ya que su objetivo es dar a conocer el vínculo entre dos o más definiciones o variables en un ambiente determinado. En cuestión esto tiene un valor explicito, ya que saber que las dos variables: Gestión del Talento y Competencias Laborales en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé. Se relacionan y aporta cierta información explicativa. (43)

El siguiente diagrama que representa a este diseño:

Diagrama del diseño correlacional



En que:

M.: muestra de investigación

V1: Gestión del talento humano

V2: Competencias Laborales en el personal de enfermería.

R : Coeficiente de relación entre las variables.

2.2. Operacionalización de variables.

Se puede definir la operación de las variables como un grupo de acciones que realiza el observador a través de las cuales perciba todas aquellas impresiones de una definición teorica en mas o menos grado. (46)

La variable en una investigación científica puede ser cuantitativa o cualitativa es toda aquello que es medible y que se controla y estudia, ya que acepta diferente valores. (47)

En el trabajo investigador se mide la variable: Gestión del talento Humano fue dimensionada, para estudio en tres componentes: Admisión de personal, compensación del personal, desarrollo del personal, las cuales se medirán a través de encuestas, se valora en una escala llamada Likert Competencia laboral también se valora en la escala de Likert .

Tabla 1.

Gestión del talento humano operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel	Rango
Gestión del talento humano	Admisión de Personal	Reclutamiento de personas.	1: nunca	Deficiente	30-70
		Selección de personas.	2: casi nunca	Poco	71-109
		Diseño de cargos.	3: a veces	eficiente	
		<u>Evaluación de personas.</u>	4: casi siempre	Eficiente	
	Compensación del personal.		5: siempre		110-150
		Remuneraciones.			
	Desarrollo del personal	Programa , incentivos.			
		Beneficios , servicios.			
		Entrenamiento.			
	Desarrollo del personal	Desarrollo de personas y organizaciones.			
Higiene, seguridad y calidad de vida.					

Nota: Adaptado de Susan De La Rosa&Anderson Arregoces, 2015

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Competencia laboral.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel	Rango
Competencias laborales	Motivación laboral	Satisfacción.	1: nunca	Deficiente	30-70
		Incentivos.			
		Perfil del trabajador.	2: casi nunca	Poco eficiente	71-109
	Desempeño laboral	Eficiencia.			
		Eficacia.			
		Tiempo.	3: a veces	Eficiente	110-150
	Capacidades laborales.	Habilidades operativas.	4: casi siempre		
		Responsabilidad.			
		Puntualidad.			
		Dedicación			
		Orientación hacia el logro.	5: siempre		

Nota: Adaptado de Susan De La Rosa & Anderson Arregoces, 2015

2.3. Población, muestra y muestreo**Población de estudio:**

Se define como población a la totalidad de las observaciones, casos que vamos a estudiar. Estas observaciones tienen una distinción definida y clara y se va a dar en un lugar y tiempo determinado . (48)

Por lo tanto, la población está conformada por 80 personas que conforman el personal de enfermería del Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé, departamento de Lima.

Tabla 3.

Población del personal de enfermería del Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé, departamento de Lima.

UNIDAD DE ANÁLISIS		TOTAL
Enfermeras	UCI Pediátrica	22
	UCI Neonatal	20
	UCI Materna	10
Técnicas de enfermería	UCI Pediátrica	10
	UCI Neonatal	12
	UCI Materna	6
Total General		80

Muestra

Debido a la pequeña cantidad de la población se ha decidido tomar como sujeto de estudio a todo el personal del Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé, lo cual constituyó la muestra censal.

Se define también como “la muestra censal es aquella porción que simboliza en la totalidad de los habitantes”. (49) Es así que el tamaño de la muestra equivale a 80 personas.

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, Validez y confiabilidad

Técnica

La Encuesta

Para poder realizar la medición de la variable: Gestión del talento humano y Competencia laboral se aplicó la encuesta como técnica.

Una de las técnicas más usadas en los trabajos de investigación es la encuesta que cuenta con

diferentes pregunta con el objetivo de sacar temas de las personas (50)

Instrumento

Cuestionario

Según el autor sostiene “para registrar datos e información respecto a las variables que tiene en mente utiliza el investigador este recurso”. (51)

Para ambas variables gestión del talento humano y competencia laboral se aplicó un Cuestionario que constó de 30 ítems y 30 ítems respectivamente.

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento Gestión del talento humano. 1

Instrumento 1: Gestión del Talento humano

Título: Cuestionario para determinar la gestión del talento humano -

Autora: Ana Lidia Quispe Tang

Año: 2019

Objetivo: **Determinar** la gestión del talento humano.

Descripción: El instrumento mide tres dimensiones:

D1: Admisión del personal (nueve ítems)

D2: Compensación del personal (ocho ítems)

D3: Desarrollo del personal (trece), totalizando 30 ítems.

Administración: Colectiva e individual

Tiempo de aplicación: 20 minutos aproximadamente

Puntuación: medición tipo Likert, ante cada afirmación las respuestas son las siguientes: 1: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre y Siempre. Y que van del 1-5.

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento de la Competencia laboral

Instrumento 2: Competencia Laboral

Título: Cuestionario para determinar la competencia laboral en el Personal de Enfermería del Hospital San Bartolomé

Autora: Ana Lidia Quispe Tang

Año: 2019

Objetivo: **Determinar** la competencia laboral en el Personal de Enfermería del Hospital San Bartolomé

Descripción: El instrumento mide tres dimensiones:

D1: Motivación Laboral (nueve ítems)

D2: Desempeño Laboral (doce ítems)

D3: Capacidad Laboral (nueve), totalizando 30 ítems.

Administración: Colectiva e individual

Tiempo de aplicación: 20 minutos aproximadamente.

Puntuación: tipo Likert, ante cada afirmación son las siguientes: 1 - Nunca, 2 – Casi Nunca, 3 - A veces, 4 - Casi siempre y 5 –Siempre.

Validez

A pesar que, tanto, el instrumento de Gestión del talento humano como el de Competencia laboral son escalas empleadas en otros trabajos de investigación, se procedió a validar a través de los juicios de los expertos el instrumento, quienes evaluarán el contenido de cada uno de los instrumentos.

Tabla 6.

Validador	Grado Académico	Resultado
Jimmy Orihuela Salazar	Magister	Aplicable
Cristina Ruiz Quilcat	Magister	Aplicable
Johnny Farfan Pimentel	Magister	Aplicable

Grado en que el instrumento va a medir la variable que pretende medir.

La confiabilidad de un instrumento se manifiesta a través de los resultados consistentes y oportunos. Por otro lado, la validez se encarga de medir la validez de la variable con la que se trabaja. Todo esto es aplicado directamente cuando se elaboran los instrumentos y las técnicas de una investigación:

Después de esto, se procedió a través de los juicios de expertos a validar los instrumentos donde los especialistas en el tema revisaron y dieron su conformidad de los instrumentos.

Confiabilidad del instrumento.

Cuando se generan resultados que son consistentes y coherentes, nos estamos refiriendo a la confiabilidad que debe tener en la medición un instrumento el cual se ejerce a la misma persona va a generar estos resultados. El Alfa de Cronbach es uno de los coeficientes más utilizados para la confiabilidad del instrumento.

En el trabajo investigativo la muestra piloto que se realizó todos tenían similares características, se trabajó con 30 colaboradores de otro hospital nacional. Se trabajó en el programa de SPSS versión 25 utilizándose el coeficiente Alfa de Cronbach, donde los resultados obtenidos nos demuestran una alta confiabilidad; por lo cual se puede aplicar.

Tabla 7.

Confiabilidad del cuestionario Gestión del talento humano.

Alfa de	N de
Cron Bach	elementos
0,889	30

Según la tabla 12, se observa que el resultante obtenido de confiabilidad nos da un Alfa de Cron Bach es 0.889, se concluye que la medición del instrumento es confiable.

Tabla 8.

Confiabilidad del cuestionario competencias laborales

Alfa de	N de
Cron bach	elementos
0,889	30

Según la tabla 13, el Alfa de Cron Bach es 0.889, el instrumento está constituido por 30 ítems de la variable gestión del talento humano y se evidencia que la confiabilidad es alta.

2.5. Procedimiento

- Selección de los sujetos de estudio, mediante el muestreo correspondiente y cumplimiento de los criterios de selección, entre ellos, la entrega y firma del consentimiento informado.
- Entrega de las escalas de gestión administrativa y empoderamiento.
- Control de la calidad de los datos recolectados.
- Preparación para el análisis estadístico de una base de datos.
- Tratamiento estadístico de los datos y elaboración de tablas y gráficos para su presentación

2.6. Método de análisis de datos

El aporte recogido lo ingrese en una base de datos, con ayuda del software SPSS versión 25 y Excel 2016, donde se procesará la información, esta será presentada en gráfico de barras, tabla de frecuencias y porcentajes; donde se analizará e interpretará, contrastándose con el marco

teórico. En la prueba de hipótesis se empleará el coeficiente de Spearman, para verificar la relación de las variables gestión del talento humano y competencia laboral.

2.7 Aspectos éticos

En la investigación desde el inicio hasta el final se han considerado todas las facultades del autor mencionando textualmente las citas que correspondían a todos los involucrados en esta investigación.

III.RESULTADOS

3.1. Análisis

Niveles de la Gestión del talento humano en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019

Tabla 9.

Distribución de niveles

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	DEFICIENTE	10	12,5	12,5	12,5
	POCO EFICIENTE	30	37,5	37,5	50,0
	EFICIENTE	40	50,0	50,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

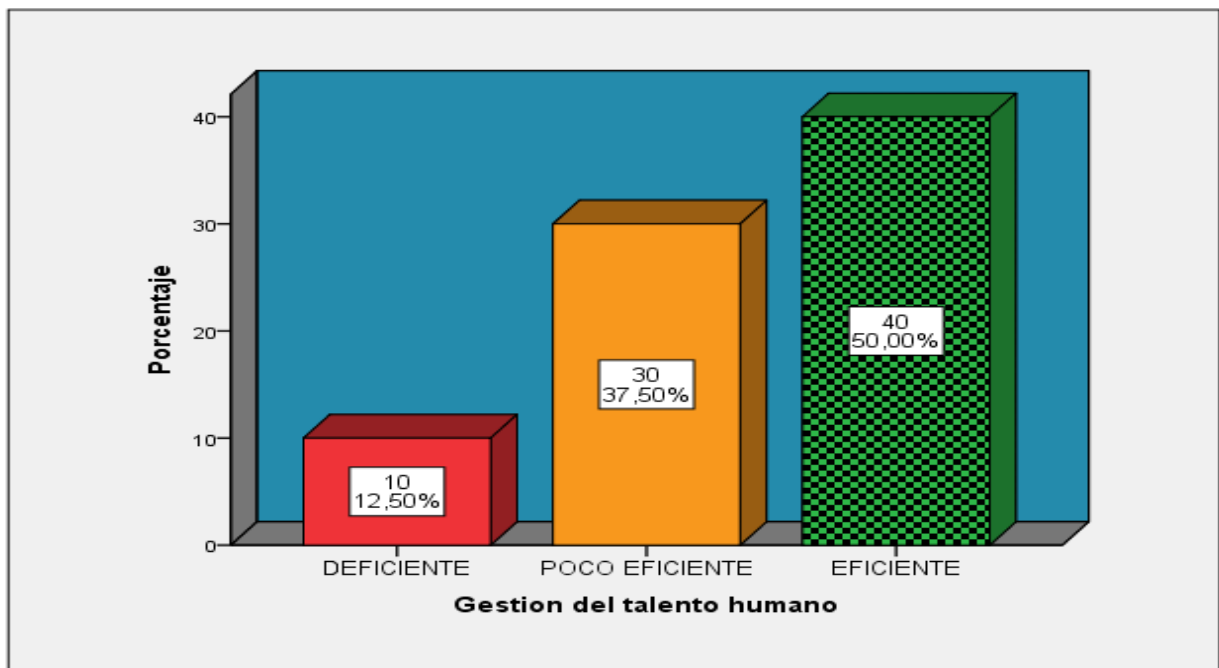


Figura 1. Distribución del porcentaje de niveles de la Gestión del talento

Se interpreta:

En la tabla 9 y fig. 1 se evidencia que los colaboradores que han sido encuestados ,el 50% equivalente a 40 encuestados, que señalan como eficiente la gestión del talento, así como el 37.50% que equivale a 30 encuestados señalan como poco eficiente la gestión del talento y finalmente el 12.50% que equivale a 10 encuestados señalaron como deficiente la gestión del talento ,este resultado nos da entender que la mayoría del personal considera como eficiente la gestión del talento humano.

Nivel de la dimensión Motivación laboral en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019

Tabla 10.

Distribución de Nivel del Competencia laboral en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	14	17,5	17,5	17,5
	MEDIA	22	27,5	27,5	45,0
	ALTA	44	55,0	55,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

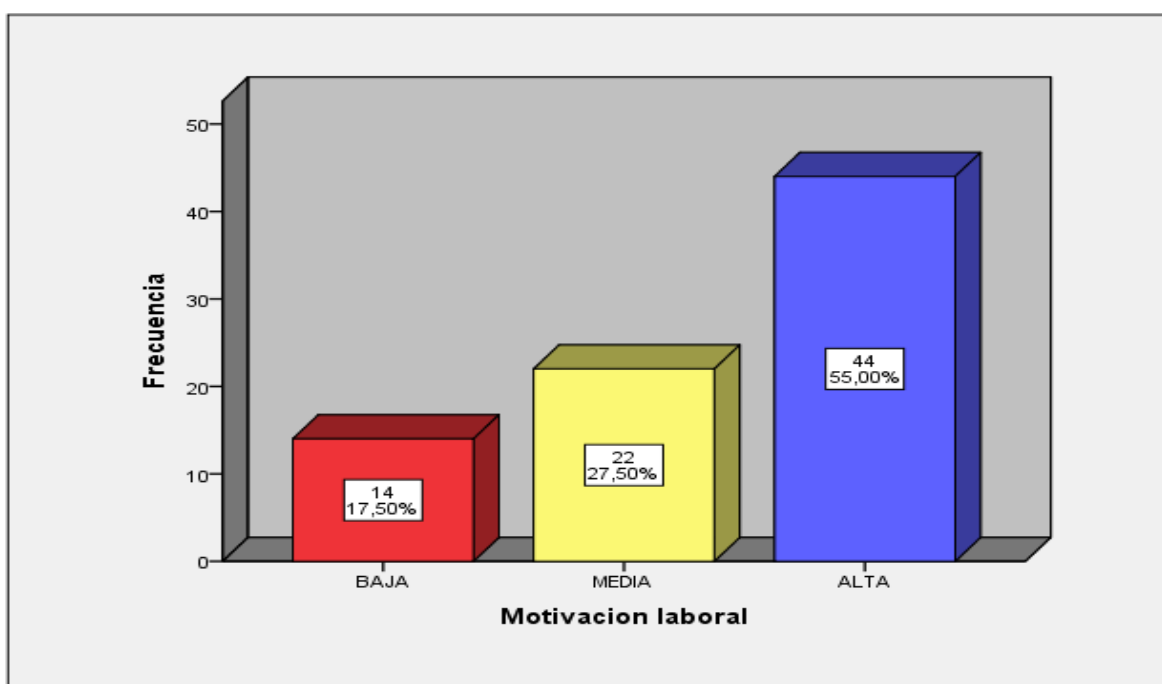


Figura 2. Niveles de la motivación laboral .

Se interpreta:

En la tabla 10 y la fig. 2 se evidencia que los colaboradores que han sido encuestados, el 17.5% equivale a 14 encuestados que presentan baja motivación laboral, el 27.5% a 22 y el 55% equivale a más de la mitad del personal de enfermería. Por lo tanto, se concluye que la mayoría del personal , señalan como alta la motivación laboral.

Nivel de la dimensión desempeño laboral .

Tabla 11.

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	8	10,0	10,0	10,0
	MEDIA	25	31,3	31,3	41,3
	ALTA	47	58,8	58,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

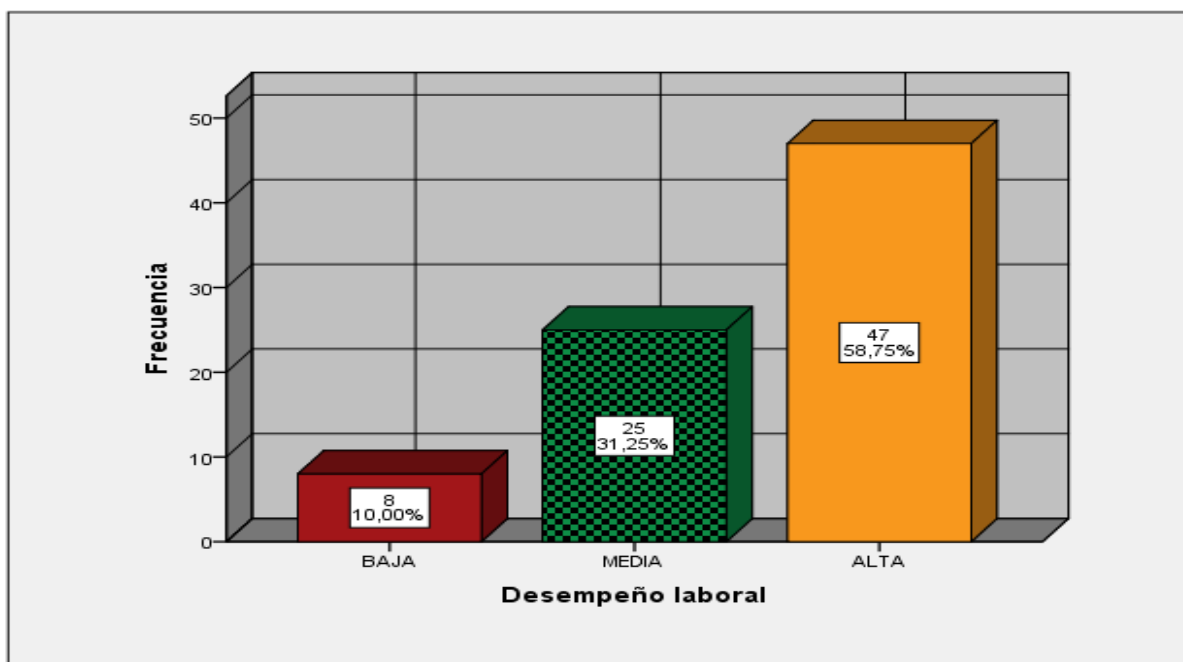


Figura 3. Distribución del porcentaje de niveles de la desempeño laboral

Análisis e interpretación:

En la tabla 11 y la fig. 3 se evidencia que los colaboradores que han sido encuestados ,el 10% equivale a 8 encuestados que presentan bajo desempeño laboral, el 31.3% a 25 y el 58.8% equivale a más de la mitad del personal de enfermería. Por lo tanto, se concluye que la mayoría del personal ,señalan como alto el desempeño laboral.

Nivel de la dimensión capacidad laboral en el personal de enfermería de Cuidados

Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019

Tabla 12.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	7	8,8	8,8	8,8
	MEDIA	27	33,8	33,8	42,5
	ALTA	46	57,5	57,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

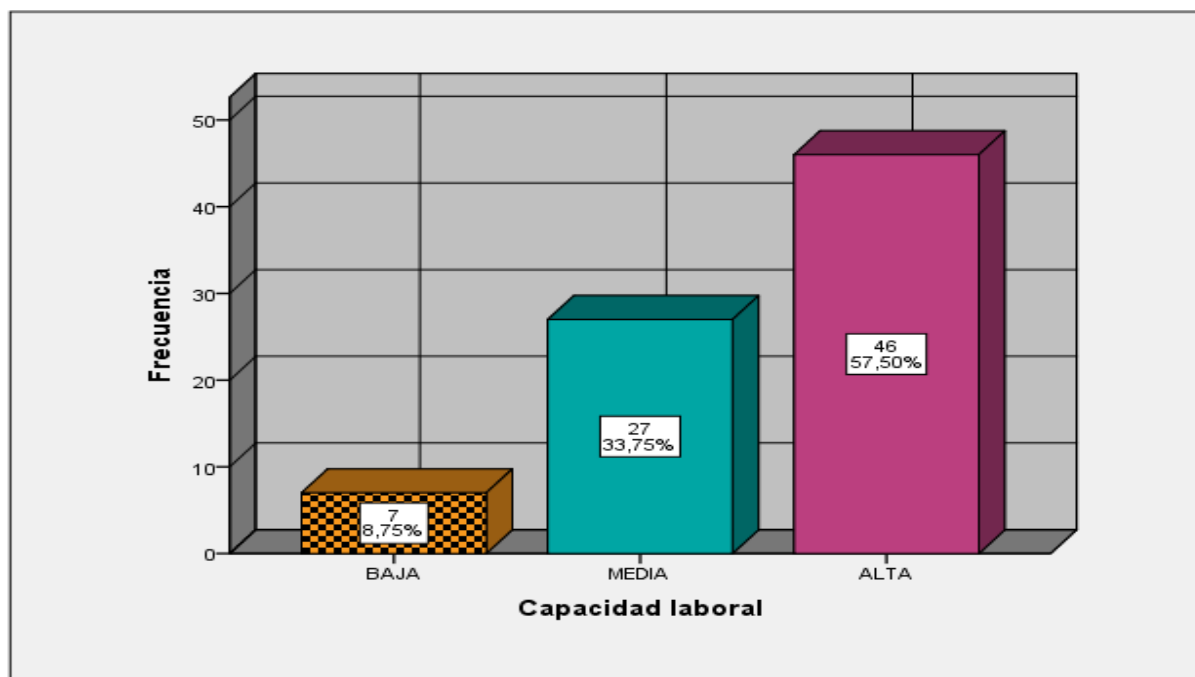


Figura 4.

Distribución del porcentaje de niveles de la motivación laboral

Se interpreta:

En la tabla 12 y la fig. 4 se evidencia que los colaboradores que han sido el 8.8% equivale a 15 encuestados que presentan baja motivación laboral, el 33.8% a 27 y el 57.5% equivale a más de la mitad del personal de enfermería. Por lo tanto, se concluye que la mayoría del personal señalan como alta la capacidad laboral.

Nivel de Competencia laboral

Tabla 13.

Distribución de Nivel del Competencia laboral en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	DEFICIENTE	9	11,3	11,3	11,3
	POCO EFICIENTE	28	35,0	35,0	46,3
	EFICIENTE	43	53,8	53,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

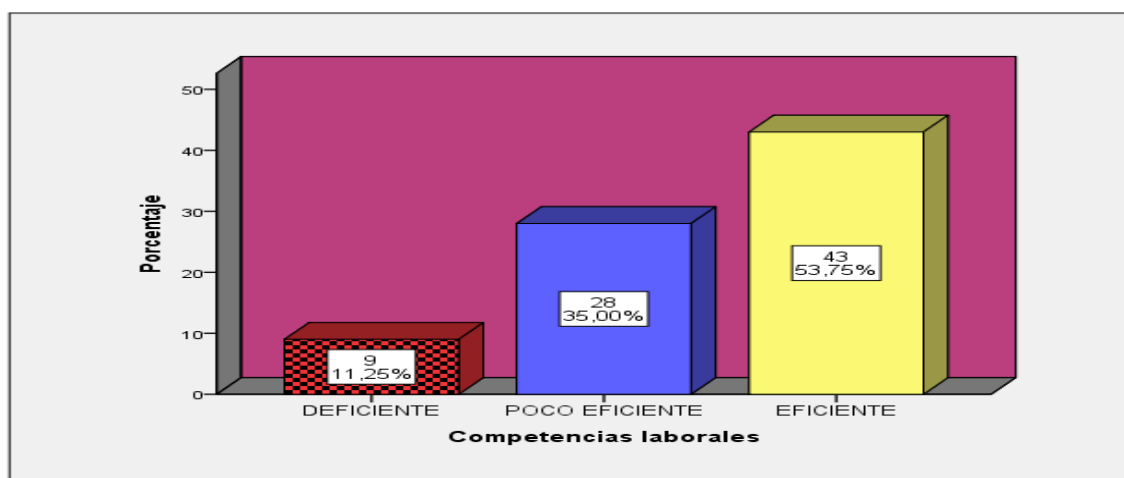


Figura 5. Distribución porcentual del nivel de la Competencia laboral .

Análisis e interpretación:

En la tabla 13 y fig. 5 se aprecia que los encuestados, el 11.25% equivalen a 9 encuestados tienen un nivel deficiente en Competencia laboral, a su vez el 35% equivalente a 28 encuestados presentan un nivel poco eficiente, el 53.75% equivalen a 43 encuestados

presentan un nivel eficiente. Ante todo, esto, se concluye que la mayoría del personal presenta un nivel eficiente en cuanto a competencia laboral.

Niveles comparativos entre la Gestión del talento humano y competencia laboral

Tabla 14

Distribución de frecuencias entre la Gestión del talento humano y competencia laboral.

			Competencia laboral			Total
			DEFICIEN TE	POCO EFICIENTE	EFICIEN TE	
Gestión del talento humano	DEFICIENTE	Recuento	3	6	1	10
		% del total	3,8%	7,5%	1,3%	12,5%
	POCO EFICIENTE	Recuento	5	17	8	30
		% del total	6,3%	21,3%	10,0%	37,5%
	EFICIENTE	Recuento	1	5	34	40
		% del total	1,3%	6,3%	42,5%	50,0%
Total		Recuento	9	28	43	80
		% del total	11,3%	35,0%	53,8%	100,0%

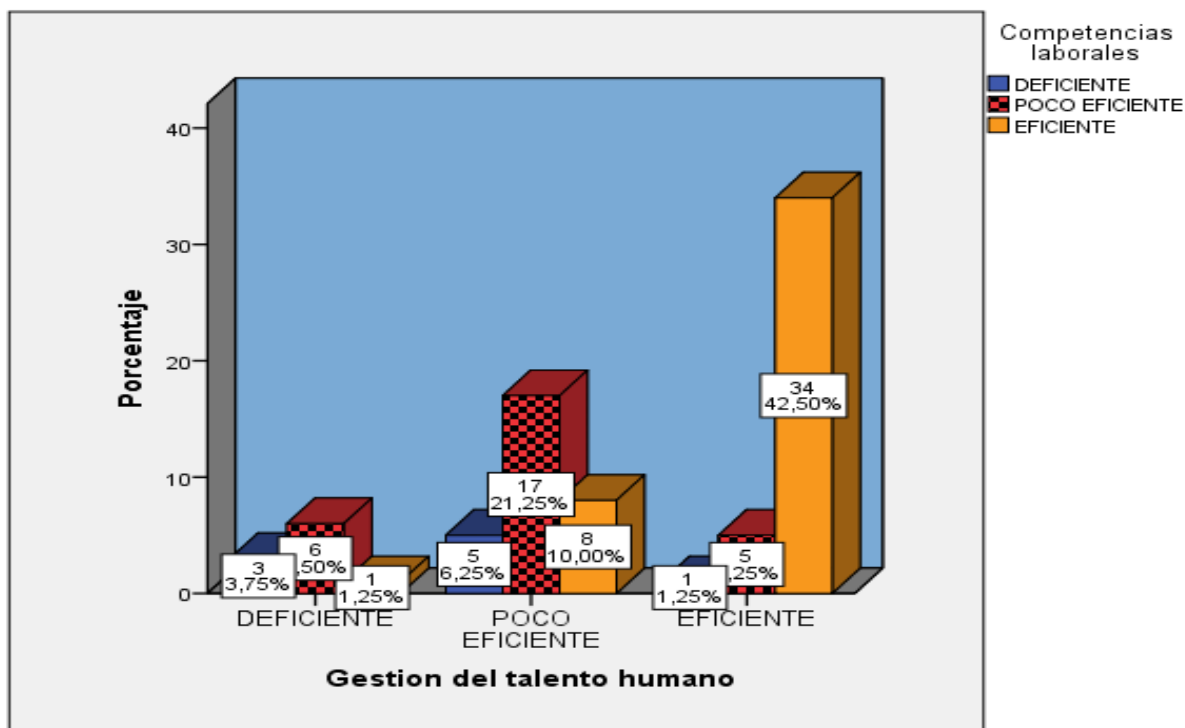


Figura 6. Porcentaje de los Niveles entre la Gestión del talento humano y competencia laboral .

Se interpreta:

En la tabla 14 y fig.6 se destaca que 6.3% de encuestados evidencia que es poco eficiente la gestión del talento y un nivel deficiente de competencia laboral, asimismo el 42.5% de encuestados evidencia que hay una eficiente gestión del talento y en competencia laboral. No obstante, el 21.3% de la población encuestada evidencia que es poca eficiente la gestión del talento humano y a su vez en competencia laboral. Ante los resultados descritos se puede afirmar que ante una poca eficiencia de la gestión del talento menor será el nivel en competencias laborales en los trabajadores.

Niveles comparativos entre la Gestión del talento humano y competencia laboral en su dimensión Motivación laboral

Tabla 15. Distribución de frecuencias entre la Gestión del talento humano y competencia laboral en su dimensión Motivación laboral.

			Motivación laboral			Total
			BAJA	MEDIA	ALTA	
Gestión del talento humano	DEFICIENTE	Recuento	7	3	0	10
		% del total	8,8%	3,8%	0,0%	12,5%
	POCO EFICIENTE	Recuento	2	21	7	30
		% del total	2,5%	26,3%	8,8%	37,5%
	EFICIENTE	Recuento	0	5	35	40
		% del total	0,0%	6,3%	43,8%	50,0%
Total		Recuento	9	29	42	80
		% del total	11,3%	36,3%	52,5%	100,0%

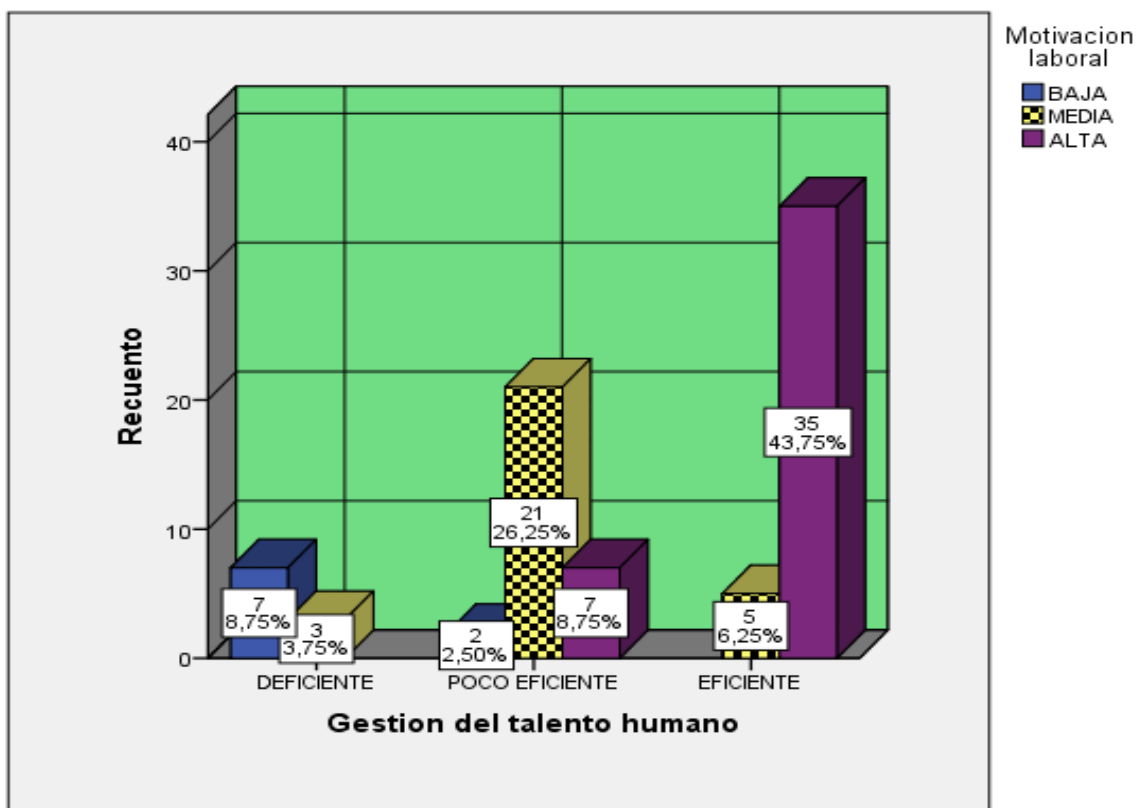


Figura 7. Porcentaje de los Niveles entre la Gestión del talento y competencia laboral en su dimensión Motivación laboral .

Se interpreta:

En la tabla 15 y fig. 7 se observa que el 2.5% de encuestados evidencia que existe poca

eficiencia en la Gestión del talento y un bajo nivel de Motivación, asimismo el 3.8% de encuestados evidencia una deficiencia en la Gestión del talento y a su vez un nivel medio de Motivación. No obstante, el 43.8% de encuestados evidencia que existe una eficiente Gestión del talento y alta Motivación. Ante los resultados descritos se concluye que a menor nivel de Gestión del talento humano menor será el nivel de Motivación.

Niveles comparativos entre la Gestión del talento humano y competencia laboral en su dimensión Desempeño laboral .

Tabla 16.

Distribución de frecuencias entre la Gestión del talento humano y competencia laboral en su dimensión Desempeño laboral.

			Desempeño laboral			Total
			BAJA	MEDIA	ALTA	
Gestión del talento humano	DEFICIENTE	Recuento	7	3	0	10
		% del total	8,8%	3,8%	0,0%	12,5%
	POCO EFICIENTE	Recuento	1	20	9	30
		% del total	1,3%	25,0%	11,3%	37,5%
	EFICIENTE	Recuento	0	7	33	40
		% del total	0,0%	8,8%	41,3%	50,0%
Total		Recuento	8	30	42	80
		% del total	10,0%	37,5%	52,5%	100,0%

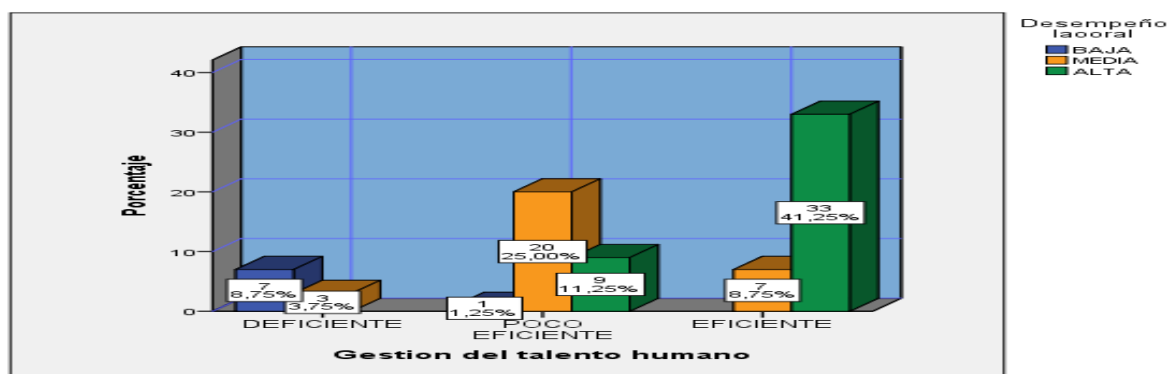


Figura 8. Distribución porcentual de los Niveles entre la Gestión del talento humano y competencia laboral en su dimensión Desempeño laboral –

Se interpreta:

En la tabla 16 y fig. 8 se destaca que el 8.8% de encuestados evidencia una deficiente Gestión del talento humano y un bajo nivel en Desempeño, asimismo el 25% de encuestados evidencia poca eficiencia en el nivel de Gestión del talento y a su vez un nivel medio en Desempeño. No obstante, el 41.3% de encuestados evidencia un eficiente nivel en Gestión laboral y un nivel alto de Desempeño. Por lo tanto, se concluye que a mayor nivel de Gestión del talento humano mayor será el nivel de Desempeño.

Niveles comparativos entre la Gestión del talento humano y competencia laboral en su dimensión Capacidad laboral.**Tabla 17.**

Distribución de frecuencias entre la Gestión del talento humano y competencia laboral en su dimensión Capacidad laboral.

			Capacidad laboral			Total
			BAJA	MEDIA	ALTA	
Gestión del talento humano	DEFICIENTE	Recuento	9	1	0	10
		% del total	11,3%	1,3%	0,0%	12,5%
	POCO EFICIENTE	Recuento	3	15	12	30
		% del total	3,8%	18,8%	15,0%	37,5%
	EFICIENTE	Recuento	1	10	29	40
		% del total	1,3%	12,5%	36,3%	50,0%
Total		Recuento	13	26	41	80
		% del total	16,3%	32,5%	51,2%	100,0%

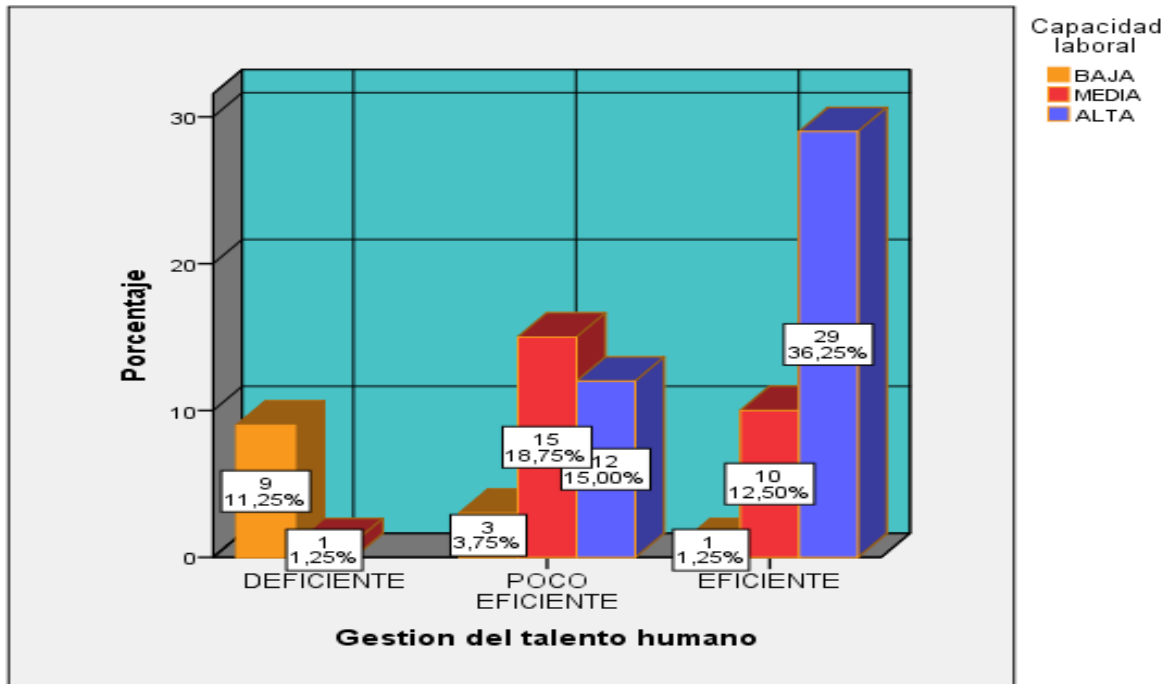


Figura 9. Porcentajes de los Niveles entre la Gestión del talento humano y competencia laboral en su dimensión Capacidad laboral

Se interpreta:

En la tabla 17 y fig.. 9, se destaca que el 11.3% de encuestados evidencia una deficiente Gestión del talento y un bajo nivel de Capacidad, asimismo el 18.8% de encuestados evidencia un nivel poco eficiente en Gestión del talento y a su vez un nivel medio de capacidad laboral. No obstante, el 36.3% de encuestados evidencia una eficiente Gestión del talento y un alto nivel en Capacidad l. Por eso, se llega a la conclusión de que a menor nivel de Gestión del talento menor Capacidad laboral.

3.2. Prueba de normalidad

Una vez realizada la prueba de normalidad se va a dar a conocer cuál es la técnica estadística que utilizare.

Tabla 18.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,342	80	,000
Desempeño laboral	,364	80	,000
Capacidad laboral	,358	80	,000
Gestión del talento humano	,314	80	,000
Competencias laborales	,342	80	,000

En la tabla 18, se procede con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, porque la cantidad de información supera a los cincuenta encuestados, por lo tanto, la correlación utilizada es la estadística no paramétrica que se llegó a utilizar es la estadística no paramétrica.

Visto que los valores son menores a 0.05, estadísticamente se demuestra que se debe rechazar la hipótesis nula, por consecuencia, no hay una distribución normal de datos, concluyendo, que en este estudio se utilizó el Rho Spearman para comprobar las hipótesis de estudio.

3.3. Contrastación de hipótesis general de la investigación.

H₀: No hay vinculación significativa de la gestión del talento humano con la competencia laboral en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019

H_a: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la competencia laboral en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019.

Tabla 19.

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Gestión del talento humano y competencia laboral.

			Gestión del talento humano	Competencia laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80
**. La correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Según se muestra en la tabla 19 existe una correlación positiva media de 0,625 de y un valor de Sig.=p=0.000 que no supera al 5% Por consiguiente: se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); se llega a la conclusión que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019

Hipótesis específica 1

H₀: No hay vinculación significativa de la gestión del talento humano con la competencia laboral en su dimensión Motivación laboral en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019

H_a: Si hay vinculación significativa entre la gestión del talento humano con las competencia laboral en su dimensión Motivación laboral en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019

Tabla 20.

Correlación entre ambas variables y su dimensión Motivación laboral.

			Gestión del talento humano	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Según se muestra en la tabla 20 la resultante estadística da cuenta de la correlación positiva considerable de 0,759 y un valor de significancia $p=0.000$ que no supera al 5%. Por consiguiente: se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula se llegó a la conclusión que hay una relación significativa entre la gestión del talento humano con la motivación laboral en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019.

Hipótesis específica 2.

H₀: No hay vinculación significativa de la gestión del talento humano con la competencia laboral en su dimensión Desempeño laboral en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019

H_a: Si hay vinculación significativa de la gestión del talento humano con la competencia laboral en su dimensión Desempeño laboral en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019

Tabla 21.

Correlación y nivel de significancia entre la Gestión del talento humano y competencia laboral en su dimensión Desempeño laboral.

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestion del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80
**. La correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

En la tabla 21 la resultante estadística da cuenta de que existe una correlación positiva media de 0,689 y un valor Sig= p=0.000 . Por consiguiente: se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha); se llegó a la conclusión que la gestión del talento humano significativamente tiene una relación con el desempeño laboral con respecto al personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019

Hipótesis específica 3

H0: No hay vinculación significativa entre La gestión del talento humano con la competencia laboral en su dimensión Capacidad laboral .

Ha: Si hay vinculación significativa entre La gestión del talento humano con la competencia laboral en su dimensión Capacidad laboral en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 201

Tabla 22.

Correlación y nivel de significancia entre la Gestión del talento humano y competencia laboral en su dimensión Capacidad laboral.

			Gestión del talento humano	Capacidad laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Capacidad laboral	Coeficiente de correlación	,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80
**. La correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

En la tabla 22 se muestra la resultante estadística que da cuenta de la correlación positiva media de 0,570 y un valor (Sig= p=0.000) que es menor al 5% por lo tanto: se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha); concluyendo que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la capacidad laboral del personal de salud de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019.

IV. DISCUSION

En la investigación se plantearon hipótesis que se pudieron confirmar con todos los resultados obtenidos en los análisis estadísticos.

En la tabla 19 se percibe que existe una relación positiva media 0.625 y un valor de Sig= $p=0.000$. Por lo cual: se desestima la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); por lo tanto la conclusión a la que se llega es que la gestión del talento humano se vincula significativamente con las competencia laboral en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019 ,es decir que el personal de enfermería que gestiona adecuadamente su talento tienen a su vez una eficiente competencia laboral a diferencia de aquel personal que no hizo uso de su talento.

Al respecto Lopez Gomucio (2010) nos dice que la competencia viene a ser el conjunto de habilidades y conocimientos, que tiene las personas en una organización para que desarrollen un adecuado desempeño que sea eficaz en las labores en el puesto de trabajo encomendado.

Al respecto estudios nacionales confirman estos resultados como la de **Asencios** (2017) en su investigación la gestión de talento humano y su vinculación con el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue quien aplico una encuesta a cien trabajadores del áreas administrativas, donde se obtuvo que hay una vinculación positiva moderada dela gestión del talento humano con respecto al desempeño delos trabajadores en el ámbito laboral, así como la admisión de personal, las capacidades y la compensación de personal tuvieron una vinculación positiva moderada con el desempeño laboral.

Mientras que **Santa María** (2017) realizó una investigación donde se relacionaba la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud en Lambayeque correlacional y no experimental , su trabajo fue de tipo básico. Se aplicó dos cuestionarios a 60 profesionales asistenciales de la Micro red de salud de Lambayeque, donde demuestra que de manera directa se relacionaban ambas variables.

De igual manera una de las prioridades de la institución es poder contar con una adecuada gestión del talento al igual que las competencias de cada personal de salud de la entidad.

Hipótesis específica 1, se observa un enlace positiva (0,759), según Rho de Spearman y un valor 0.000 .Por lo expuesto: se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); es decir: sí existe relación entre la gestión del talento y la motivación laboral del personal de salud de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019. Al respecto Según la tesis, “Motivación y Desempeño Laboral” (Sum, 2015), explica porque la motivación frecuentemente suele ser un tema muy controversial y de gran interés principalmente en las pequeñas y grandes empresas. En el trabajo de investigación se identificó que el nivel de motivación ayuda notablemente al buen desempeño del personal para cumplir las metas trazadas y para el logro de las metas establecidos, mencionan que es de gran importancia que los trabajadores siempre estén motivados ya que el ser humano por naturaleza requiere de diferentes propósitos para que tenga un buen desempeño y llegue a cumplir con sus objetivos y metas trazadas, es decir las entidades o empresas deben ser dinámicas ante esa constante necesidad. Del mismo modo para el personal de salud de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019 es muy imprescindible contar con una apropiada gestión del talento , ya que los servidores de salud se sentirían motivados y satisfechos profesionalmente, hechos que se reflejarían en el logro de todos aquellos objetivos personales que se trazan y que sería muy beneficioso para lograr objetivos como institución y estos tendrían un impacto hacia la comunidad que se vería beneficiada con una gestión competente. Por lo que se concluye que una institución con buena gestión del talento con lleva a un personal motivado para desarrollarse en sus labores diarias dentro de su institución.

Hipótesis específica 2, se presenta una vinculación positiva de (0,689 y un valor 0.000 que es menor al 5% por lo que se desestima la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); en conclusión : la gestión del talento humano se vincula elocuentemente con el desempeño laboral en el personal de salud de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019.

Al respecto Ponce en el 2015 en su trabajo investigatorio para adquirir el grado de magister en “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral” propuso determinar que relación había entre ambas variables materia de estudio de la presente tesis,. El trabajo de investigación concluyó que los trabajadores no ingresan por desempeño meritocrático, no obstante que reúnen las características cognoscitivas y de vasta experiencia curricular para el

perfil requerido; asimismo se concluyó que los trabajadores en su mayoría son capacitados para un mejor desempeño, así como en el rubro de desempeño, los empleados obtuvieron una buena calificación.

Del mismo modo para el personal de salud de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019 es de gran importancia tener una adecuada gestión del talento humano, ya que se vería reflejado en los servidores de salud en cuanto a su desempeño laboral por ende la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé poseen programas de capacitaciones periódicas que va acorde a las especialidades lo que permite que los trabajadores de salud se sientan fortalecidos con un buen desempeño laboral.

Hipótesis específica 3, se presenta una vinculación positiva media de 0,570 un valor de sig. 0.000 . Por lo tanto: se desestima la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); por lo que se puede decir: que hay una relación significativa entre la gestión del talento con las capacidades laborales del personal de salud de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019. Al respecto Riobó (2017) sostiene las leyes laborales determinan que la capacidad laboral “es todo un grupo con diversas aptitudes habilidades y potencialidades para lograr hacer su trabajo habitual” También Gonzales (2009) precisa que la capacidad laboral se da a través de la construcción de conceptos como el saber, las micro habilidades, las aptitudes, los recursos y todos los elementos que se presentan en la labor que desempeña el trabajador de una organización determinada, para lo cual hace uso de todos los elementos complementarios como documentos, información y recursos naturales que se presentan en el entorno se expresa en ciertas características muy peculiares que tiene la persona para el desempeño de diversas funciones en un determinado tiempo y espacio

Así mismo sus resultados indican como regular la gestión del talento humano donde una de las prioridades son las capacidades laborales que cuenta cada personal de salud como son la puntualidad, responsabilidad, dedicación para desenvolverse en sus labores diarias dentro de la institución.

V. CONCLUSIONES

En la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: Existe relación positiva media 0,625 y un valor de 0.000 lo cual nos permite concluir que en la gestión del talento humano hay un enlace significativo con las competencias laborales del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019. por consiguiente, la hipótesis fue válida.

Segunda: El objetivo específico 1, se logró afirmándose que sí hay una relación positiva entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en el personal de salud de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019. Por lo tanto, la hipótesis fue válida.

Tercera: Existe un enlace positivo de (0,689), y un valor de significancia 0.000 entre ambas variables. Por lo que se concluye que esta hipótesis es válida.

Cuarta: En el trabajo de investigación el objetivo específico 3 se logró determinar que si hay un enlace positiva entre la gestión del talento y las capacidades laborales. Por lo expuesto la hipótesis fue válida.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: sugiero que la Jefatura de enfermería realice los trámites respectivos hacia su ente superior del hospital para que promueva capacitaciones y pasantías del personal de enfermería en institutos especializados, para lograr los servicios de calidad en las Unidades Críticas en bien de los pacientes.

Segunda: Al Departamento de Enfermería, se recomienda mediante sus jefaturas de Areas promover la motivación laboral en el personal mediante ambientes de trabajo seguros, cómodos. reivindicación económica y certificados de reconocimiento del personal a fin de mejorar la gestión del talento, ya que solo así se potenciará la mejora de la atención en los servicios de las Unidades Críticas del hospital, ya que ello será una motivación más para lograr un buen desempeño.

Tercera: A las Jefaturas de las Unidades de Cuidados Intensivos promover el desempeño laboral para continuar mejorando la gestión del talento humano, considerando todos los deberes y derechos del personal en su sector, ser tratados por igual, no habiendo preferencias ya que ello, permitirá lograr un buen desempeño, asumiendo adicionalmente el desarrollo de una cultura meritocracia en cada personal.

Cuarta: Se recomienda a las Jefaturas de Enfermería que deben promover la valoración de la capacidad laboral para perfeccionar la gestión del talento humano, ya que con ellas es posible lograr la eficiencia de los servicios de las Unidades Críticas demostrando eficiencia y eficacia en la labor que se desempeñará.

REFERENCIAS

1. Sánchez F.C. Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo [Tesis]. Babahoyo. Vicerrectorado de investigación y posgrado, Universidad técnica de Babahoyo; 2015.
2. . Peiro J, Rodriguez I. . Work stress, leadership and organizational health. Papeles del Psicologo[en línea].2008.[fecha de acceso 20 de noviembre del 2019]. 29.;68-82. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/287466404_Work_stress_leadership_and_organizational_health/citation/download
3. Cartillo J.C. Los riesgos psicosociales en el personal de enfermería. Periodico el Pulso y sus medios en la comunicación. [en línea]. 2016 [fecha de acceso 4 de noviembre del 2019]. Disponible en: <http://www.periodicopulso.com.co/html/jun06/general/general-04.htm>.
4. Salud M. Ministerio de Salud.2015. [en línea]. [fecha de acceso 10 de noviembre del 2019]. Disponible en : http://www.parsalud.gob.pe/phocadownloadpap/documentos/publicaciones-institucionales/HOJAS%20INFOR_4rhus.pdf.
5. Parimachi J, Hidalgo K. Gestión en salud del personal de enfermería. Políticas en salud. [en línea]. 2013.[fecha de acceso 10 de noviembre del 2019]. Disponible en: http://gestionensalud.medicina.unmsm.edu.pe/wpcontent/uploads/2015/08/D_RH_RB_04_L_Hidalgo_Pariamachi_reportsgrh_2013.pdf?cv=1http://gestionensalud.medicina.unmsm.edu.pe/wpcontent/uploads/2015/08/D_RH_RB_04_L_Hidalgo_Pariamachi_reportsgrh_2013.pdf?cv=1.
6. Mara L, Flores P. Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de la sabana del Municipio en el departamento de Madrix en el semestre [tesis].Managua: Universidad nacional autónoma de Nicaragua; 2016.
7. Vallejo U. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del hospital militar geriátrico, chorrillos -Universidad Cesar Vallejo. [en línea].2017 [fecha de acceso 10 de noviembre del 2019]. Disponible en:http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28028/Vargas_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Erazo S. Herramientas TIC como apoyo a la gestión del Talento humano. Scielo.[en línea] 2011. [fecha de acceso 10 de noviembre del 2019]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v27n46/v27n46a11.pdf?__hstc=178599
9. Werther W. Administración de Recursos Humanos[en internet].Mexico: McGraw-Hill; sexta edición, 2008.

10. Forbes P. Leading the social enterprise. Scielo[en línea].2016. [fecha de acceso 4 de noviembre del 2019]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n46a11.pdf?_78599
11. Chiavenato I. Reclutamiento de Personal Mexico[en internet]: Mc Graw-Hill; 2009.
12. Benet W. El Desarrollo de Habilidades, Valores y Actitudes. [en línea].2016. [fecha de acceso 10 de noviembre del 2019]. Disponible en: <http://sitios.itesm.mx/va/dide2/documentos/havs.pdf>
13. Jarret J. El desarrollo y Actitudes. New York: Routledge .[en línea].2016.[fecha de acceso 17 de noviembre del 219]. Disponible en: <http://sitios.itesm.mx/va/dide2/documentos/havs.pdf>
14. Toode K. Nurses' Work Motivation[Tesis]. Tampere. The Board of the School of Health Sciences .University of Tampere.2015
15. Ricardo L.G. Seleccin de Personal. [en línea].2010. [fecha de acceso 17 de noviembre del 219]. Disponible en: https://www.academia.edu/34709245/6_3%B3n_de_personal
16. Joko G, Yupin A. Competence-based human resource management in nursing. PubMed.[en línea].2018. [fecha de acceso 17 de noviembre del 219]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30380154>
17. Valiente C. La enseñanza por competencias. Scielo[en línea].2009. fecha de acceso 7 de noviembre del 2019]. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=id=S0187-893X2009000300010>
18. Americas C. The importance of skills.[en línea].2013. [fecha de acceso 17 de noviembre del 219]. Disponible en: <https://www.markle.org/about-markle/in-the-news/importance-skills-based-hiring>
19. Fukada M. Nursing competencies: personal characteristics contributingto effective nursing perfomance. Journal of Advance nurse. [en línea].2011. [fecha de acceso 17 de noviembre del 219]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5871720/>
20. Montoya A. El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Vision de futuro.[en línea] 2016. [fecha de acceso 19 de noviembre del 219]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
21. Whelam. L.Competency assessment of nursing staff. Orthapedid nursing.[en línea]2016. [fecha de acceso 19 de noviembre del 219]. Disponible en f https://www.researchgate.net/publication/7046736_Competency_Assessment_of_Nursing_Staff
22. Valencia M. Competencias Laborales. Scielo.[en línea]. 2005.[fecha de acceso 7 de noviembre del 2019]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_2

23. Olaya J. Motivación y Gestión Humana : Una nueva mirada en Motivación Laboral.EAE: M&Morales.[en línea]. 2015.[fecha de acceso 7 de noviembre del 2019]. Disponible en: <https://www.bookdepository.com/es/Motivaci%C3%B3n-y-Gesti%C3%B3n-Humana-Julian-Diaz-Olaya/9786202250771>
24. Mera C. Motivación y desempeño laboral: un estudio con los ejecutivos de ventas de corporación markbar[tesis doctoral]. Guayaquil:Facultad de ciencias psicologicas. Universidad de Guayaquil. 2013.
25. Advances and Challenges in Human Resource Management in the New Millennium. Public personal management. [en línea]. 2016 [fecha de acceso 7 de noviembre del 2019]. Disponible en :<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/009102600103000102>
26. Newstrom J. Comportamiento Humano. In. mexico: McGRaw-Hill; 2011. [fecha de acceso 7 de noviembre del 2019]. Disponible en: https://www.academia.edu//Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo._Newstrom
27. Morales L. La Inteligencia Emocional en el Desempeño de los trabajadores. Eumed. [en línea]. 2016. [fecha de acceso 7 de noviembre del 2019]. Disponible en: <http://www.eumed.net/ce/2016/3/inteligencia.html>
28. Chiavenato. Labor Performance and the Stability of Administrative Personnel Contracted in the School of Medicine at the University of Zulia.Review of social sciences.2015. [fecha de acceso 7 de noviembre del 2019]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/280/2801632010.pdf>
29. Curaso D. Emotional Intelligence and Emotional Leadership. Norma.[en línea]. 2016. [fecha de acceso 7 de noviembre del 2019]. Disponible en: <https://www.taylorfrancis.com/books/e/9781410606495/chapters/10.4324/9781410606495-10>
30. Empresarial A. Eficacia, Eficiencia y Efectividad. 2013. [fecha de acceso 7 de noviembre del 2019]. Disponible en: <http://actualidadempresa.com/eficacia-eficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-del-trabajo/>
31. Fukada M. Nursing Competency: Definition, Structure and Development. NCBI.[en línea]. 2018. [fecha de acceso 7 de noviembre del 2019]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5871720/>
32. Staff G. Safe staffing for nursing in adult inpatientwards in acute hospitals.NICE.[en línea]2018. [fecha de acceso 7 de noviembre del 2019]. Disponible en: <https://www.nice.org.uk/gnce/sg1>

33. Trabajo OId. CINTERFOR. [en línea]. 2012. [fecha de acceso 7 de noviembre del 2019]. Disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%Abro/definiciones-algunos-expertos>.
34. Aristizabal M. Learning to learn in a labor competencies model. Scielo.[en línea]. 2016. [fecha de acceso 7 de noviembre del 2019]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-94442016000200002
35. Cubana R. Pedagogia e Historia. [en línea]. 2011. [fecha de acceso 5 de diciembre del 2019].Disponible en:<http://www.cubaeduca.cu/media/www.cubaeduca.cudias/pdf/2810.pdf>
36. Soares M. Competence-based performance evaluation in hospital nurses. Scielo.[en línea].2019. [fecha de acceso 5 de diciembre del 2019].Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692019000100373&lng=en&nrm=iso&tlng=en
37. Gonzales C. Comunicacion y Sociedad. Scielo.2009 enero;(11). [fecha de acceso 5 de diciembre del 2019].Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/comso/n23/n23a2.pdf>
38. Carrasco S. Las competencias laborales.[en línea].2009. [fecha de acceso 5 de diciembre del 2019].Disponible en:http://www.perueduca.pe/foro?p_p_id=19&p_p_lifecycle=1_p_state=exclusive&p_p_mode=view&p_p_col_id=comt_message_attachment&_19_messageId=82036094&_19_attachment=PROYECTO+DE+INVESTIGACI%C3%93N-
39. Cazau P. Introduccion a la Investigacion en Ciencias Sociales.[en línea]. 2006 .[fecha de acceso 5 de diciembre del 2019].Disponible en: <http://alcazaba.unN%20A%20LA%.SS.pdf>
40. Hernandez F. Metodologia de la Investigacion. [en línea].2001. [fecha de acceso 5 de diciembre del 2019].Disponible en:<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>.
41. Bruns N. The practice of nursing research. Elsevier.2005. [fecha de acceso 7 de diciembre del 2019].Disponible en: <https://www.elsevier.com/books/the-practice-of-nursing-research/grove/978-1-4557-0736-2>
42. Sampieri H. Metodologia de la Investigacion. [en línea].Mcgraw-hill-Interamericana:2014. [fecha de acceso 7 de diciembre del 2019].Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
43. Hernandez M. Metodologia de la Investigacion. 2003. [fecha de acceso 7 de diciembre del 2019].Disponible en: https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

44. Chiavenato A. Conceptos de Gestion de Talento. [en linea].2017. [fecha de acceso 7 de diciembre del 2019].Disponible en: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1264/1/T-UTC-1307.pdf>
45. Gilberto Rodriguez Garcia. Competencias Laborales. Eumed.et.[en linea].Guadalajara 2007. [fecha de acceso 7 de diciembre del 2019].Disponible en: http://www.sld.cu/ga/infodir/que_son_las_competencias_laborales.pdf
46. Carrasco S. Metodologia de la Investigacion Cientifica[tesis doctoral].Lima [en linea]. 2008. [fecha de acceso 7 de diciembre del 2019].Disponible en: <https://es.slideshare.net/mantrerasvillanueproy-de-investigacin-segn-carrasco-d>
47. Ander-Egg. Tecnicas de Investigacion Social. [en linea].Brujas:2004. [fecha de acceso 7 de diciembre del 2019].Disponible en:<http://abacoenred.cocontent/uploads/2017/05/Aprender-a-tigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf.pdf>
48. Egg A. Tecnicas de Investigacion. [en linea].2015. [fecha de acceso 7 de diciembre del 2019].Disponible en:<https://es.slideshae.net/Josejimenez89/ar-egg-ezequiel-introduccion-a-las-tecnicas-de-investigacion-social>
49. Alvarado G. Metodologia de la Investigacion.Pearson:2010. [fecha de acceso 8 de diciembre del 2019].Disponible en:<https://mitrabajodegrado.files.wordpress.com/2014/11/moran-y-alvarado-metodos-de-investigacion-lra.pdf>
50. Alvarez JL. investigacion Cualitativa. Paidos.2003. [fecha de acceso 8 de diciembre del 2019].Disponible en: <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/docentos/como-hacer-investigacion-cualitativa.pdf>
51. Tamayo Ty. Recoleccion de Datos. 2006. [fecha de acceso 8 de diciembre del 2019].Disponible en: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0094262/cap03.pdf>

a

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión del talento humano y competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos Del Hospital San Bartolome - 2019.					
AUTOR: Ana Lidia Quispe Tang					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y las capacidades laborales del personal de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé -2019</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019.</p> <p>Conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019.</p> <p>Conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y las capacidades laborales del personal de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé - 2019</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé - 2019.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el Deempeño laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé - 2019.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y las Capacidades laborales del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé - 2019.</p>	Variable 1: La gestión del talento humano		
			Dimensiones		Indicadores
			Selección del personal	Reclutamiento de personas Selección de personas Diseño de cargos Evaluación de personas	
			Compensación del personal	Remuneraciones Programas de incentivo Beneficios y servicios	
			Desarrollo del personal	Entrenamiento Desarrollo de personas y organizaciones Higiene seguridad calidad de vida.	
			Variable 2: Competencias laborales		
			Dimensiones		Indicadores
			Motivación laboral	Satisfacción Incentivos Perfil de trabajador	
			Desempeño laboral	Eficiencia Eficacia Tiempo	
Capacidades laborales	Habilidades operativas Responsabilidad Puntualidad Dedicación Orientación hacia el logro				

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE LA VARIABLE 1

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado(a), a continuación vas a encontrar una serie de afirmaciones sobre gestión del talento humano, las cuales debes marcar según la tabla de valoración. Hazlo con sinceridad. Esto no es un examen, no hay respuesta correcta o incorrecta, solo nos interesa saber tu percepción con respecto a las afirmaciones establecidas en relación al tema citado

INSTRUCCIONES: Marca con una equis (X) la alternativa que crees conveniente de acuerdo a la siguiente tabla de valoración:

<i>Tabla de Valoración</i>	Nunca E	Casi Nunca D	A veces C	Casi siempre B	Siempre A
	1	2	3	4	5

Nº	ITEM	A	B	C	D	E
	Dimensión 1: Admisión de personal					
01	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.					
02	La institución, publica la plaza creada a través de medios virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.					
03	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.					
04	La institución en caso de quedar desierta la plaza realiza una nueva convocatoria.					
05	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico					
06	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.					
07	La institución solicita el currículo vitae del postulante en un formato práctico y preciso.					
08	Comunican los resultados a los postulantes de acuerdo al plazo establecido.					
09	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado					
	Dimensión 2: Compensación del personal					
10	La institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según contrato o ley establecida.					
11	Se cumple con pagar en forma exclusiva al empleado y no a otra persona.					
12	La institución paga el sueldo del trabajador de acuerdo a la canasta básica familiar.					
13	La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, seguro de accidentes de trabajo, auxilio por enfermedad, subsidio familiar, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.					
14	Se facilita al trabajador las herramientas adecuadas para que ejecute sus funciones como: computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo.					
15	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.					

16	Todos los trabajadores reciben el mismo beneficio social.					
17	La institución cumple con brindar , comedor en el lugar de trabajo , estacionamiento privado para los empleados y horario móvil de trabajo.					
	Dimensión 3: Desarrollo del personal					
18	Se brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a la comunidad usuaria.					
19	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.					
20	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.					
21	La institución cumple con hacer entrevistas para analizar problemas que son solucionables mediante entrenamiento, reuniones en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo.					
22	Promueven talleres de capacitación de manera continua.					
23	La institución desarrolla una orientación sistémica a través de las interacciones de las diversas partes de la organización, de las relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales.					
24	Se impulsa que cada trabajador sea un agente de cambio y promueva soluciones al interior de la comunidad laboral.					
25	Promueve un plan de higiene en el trabajo que se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de Salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde labora.					
26	La institución promueve programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud en general.					
27	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente, reuniones periódicas, de los resultados alcanzados por los supervisores y mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad.					
28	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo e instrucciones de seguridad a los empleados nuevos.					
29	La institución brinda un programa de calidad de vida en el trabajo con un ambiente agradable, buena iluminación, sin interferencias de ruidos y un buen clima laboral.					
30	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones .	#	#	#	#	#

ANEXO3
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE2
CUESTIONARIO DE COMPETENCIA LABORAL

Estimado(a), a continuación vas a encontrar una serie de afirmaciones sobre desempeño laboral, las cuales debes marcar según la tabla de valoración. Hazlo con sinceridad. Esto no es un examen, no hay respuesta correcta o incorrecta, solo nos interesa saber tu percepción con respecto a las afirmaciones establecidas en relación al tema citado.

INSTRUCCIONES: Marca con una equis (X) la alternativa que crees conveniente de acuerdo a la siguiente tabla de valoración:

<i>Tabla de Valoración</i>	Nunca E	Casi Nunca D	A veces C	Casi siempre B	Siempre A
	1	2	3	4	5

Nº	ITEM	A	B	C	D	E
	Dimensión: Motivación laboral					
01	Considera que su remuneración económica cubre la canasta básica familiar.					
02	Percibe una remuneración adicional al trabajo extra que realiza en la institución.					
03	Se siente realizado en el trabajo diario que cumple en la institución.					
04	La institución reconoce la labor que realizo mediante incentivos como brindar cursos de capacitación, pagos adicionales y certificación de buena labor realizada.					
05	La institución brinda capacitaciones y actualizaciones como fruto de mi buena labor que realizo.					
06	Las labores que realizo son reconocidas con oficios o resoluciones de felicitación por la institución donde laboro					
07	El perfil de mis labores se adecua al puesto de trabajo y a las funciones que cumpla todos los días.					
08	Considero que la labor que realizo en la institución me hace una persona competente y segura de mis funciones.					
09	Me siento motivado cuando asumo que mi perfil profesional o técnico se adecua permanente a mi trabajo cotidiano.					

	Dimensión: Desempeño laboral					
10	Realizo mis funciones asignadas de manera correcta en el centro Laboral.					
11	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.					
12	Conozco todos los criterios que se usa para evaluar el desempeño laboral y así conozco el resultado de las funciones que cumpla					
13	Creo adecuado y pertinente los programas de capacitación y actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente					
14	La institución tiene mejoras de atención con el trabajo que realizamos en equipo.					
15	La población y autoridades de la comunidad reconocen las mejoras de atención que se brinda en la institución como fruto de la labor que realizamos.					
16	La institución da facilidades para evidenciar el trabajo eficaz y eficiente que cumplimos como equipo.					
17	institución tiene un horario de entrada y salida para cumplir con las funciones de nuestro trabajo cotidiano.					
18	institución reconoce el tiempo adicional que brindamos para cubrir una serie de necesidades y atención a la población.					
19	institución nos brinda un horario adecuado para tomar nuestro refrigerio y alimentos.					
20	la institución el horario de trabajo se adecua a las necesidades de la población y es nuestra obligación cumplir con la asignación del horario dado.					
21	institución respeta y cumple la fecha que se nos asigna para vacaciones y descanso conforme a ley.					
	Dimensión: Capacidad laboral					
22	Considero que tengo las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que me asignan en mi centro laboral.					
23	Considero que tengo todas las destrezas adecuadas para cumplir con las funciones asignadas en mi centro laboral.					
24	Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral					
25	Tengo las habilidades sociales pertinentes para cumplir mis labores en un ambiente de buen clima institucional.					
26	El desempeño de mis funciones evidencio el valor de la Responsabilidad					
27	El desempeño de mis funciones evidencio el valor de la puntualidad					
28	El trabajo que desarrollo en forma diaria se propone la mejora continua de mis labores y la institución.					

29	mplo mi trabajo en los tiempos establecidos con conocimiento científico, con seguridad usando racionalmente los recursos disponibles.					
30	muestro capacidad de cuestionamiento del por qué y para que de mi trabajo.					

ANEXO 4

BASE DE DATOS

Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30
4	2	4	5	1	2	3	3	5	2	3	3	1	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5
5	4	4	2	5	2	4	3	5	2	5	5	2	4	3	4	1	4	2	5	5	1	5	5	3	4	4	2	5	2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	3	1	1	1	3	4	2	2	4	2	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
5	2	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	5	2	2	5	1	3	5	2	2	2	5	5	5	5	5	4
5	5	5	3	3	3	3	2	5	3	5	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	1	2	4	3	5	2	5	5	2	5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	2	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	3	1	1	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	5	4	5	2	5	3	2	4	2	5	3	2	4	1	2	3	5	2	3	2	3	5	4	5	4	4	4	5
5	4	4	2	2	5	2	5	1	1	4	1	4	5	3	5	5	5	2	5	1	4	5	4	2	2	5	4	4	5
5	4	2	4	3	2	3	2	1	1	1	2	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
2	2	3	5	5	5	3	2	3	3	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	5	2	4	3	3	3	3	4	3	2
5	5	5	3	2	3	2	2	2	5	3	5	1	5	3	5	3	3	5	2	3	2	5	5	2	5	3	5	3	3
2	2	5	3	2	5	4	3	4	4	1	5	2	5	5	3	5	5	3	5	5	5	1	2	3	5	2	5	5	3
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3	5	5	5	2	4	3	2	3	2	5	2
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
3	3	5	3	2	4	3	4	3	2	5	2	5	1	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	2	2	2	2	2	2	5	2	4	4	3	5	2	5	2	4	3
2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	2	5	2	5	4	5	4
5	4	4	4	4	4	5	3	2	1	1	3	3	2	2	1	1	4	5	1	2	3	3	5	3	4	2	4	5	4
5	4	4	4	4	5	2	3	3	4	2	2	4	2	2	2	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	3	5	5	3	5	2	4	1	4	2	4	1	3	2	1	3	2	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	2	4	2	4	3	5	2	1	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5
5	4	4	5	1	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	5	2	1	2	4	1	1	1	1	2	2	2	1	4	1	1	3	1	1	1	5	1	2	1
4	1	1	3	2	2	2	2	4	1	1	1	1	1	2	2	4	2	2	5	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4

Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30
3	3	5	4	5	4	5	2	5	2	5	5	3	4	4	5	5	3	2	5	1	5	1	5	2	5	2	5	1	3
3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	3	3	5	3	5	3
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	1	5	2
3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	1	3	1	3	5	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3
3	4	1	11	2	1	2	1	2	5	1	1	1	1	5	2	2	2	2	5	1	1	1	1	1	2	5	1	1	2
3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	5	5	2	4	5	5	2	5	5	2	4	5	2	4	5	2	5	5	1	5	5	5	1	5	5	1	4	1
3	5	5	2	5	4	3	4	3	5	3	5	5	3	5	5	2	5	5	2	5	2	1	2	5	5	1	5	2	1
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
3	1	5	5	2	4	4	1	5	1	1	1	1	2	1	5	4	1	2	5	1	1	1	2	2	1	3	1	2	2
3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4	2	1	1	2	4	1	2	1	1	5
3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5
3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	5
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	5	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	4	1	4	1	5	1	5	5	2	5	5	1
3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	5	5	1	1	1	1	4	4	1	5	2	1	5	1	2	1	2	1
3	5	3	3	5	2	5	3	1	2	3	2	3	3	2	1	2	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5
3	5	4	4	4	5	2	2	1	1	3	3	3	3	3	13	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	5	1	1	2	5	5	3	3	2	1
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	4	3	2	2	2	3	4	1
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	2	1	5	5	2	1	3	2	1	3	2	4	5	1	1	4	2
3	5	4	3	2	2	3	5	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	5	2	5	3	5	2	5	4	3	5	5	2
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5	5	5	2	1	1	3	2	5	5	3	1	5
3	4	2	3	2	5	1	2	3	5	2	4	3	4	4	2	4	4	3	5	5	5	1	3	5	5	2	5	3	4
3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	5	2	3	5	5	3	5	2	5	4	3	2	2	5	1	2	1	5	3	5	1	4	5	3	2	5	2
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	1	5	1	1	4	5	1	1	5	1	1	5	2	2	1	1	2	1	5	1	1	1	5	2	5	2	1	1	1
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	1	2	1	5	5	2	2	2	5	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	6	3	2	2	4	1	2

ANEXO 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Admisión de personal								
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.	✓		✓		✓		
2	La institución, publica la plaza creada a través de medios virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.	✓		✓		✓		
3	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.	✓		✓		✓		
4	La institución en caso de quedar desierta la plaza realiza una nueva convocatoria.	✓		✓		✓		
5	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico	✓		✓		✓		
6	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.	✓		✓		✓		
7	La institución solicita el currículo vitae del postulante en un formato práctico y preciso.	✓		✓		✓		
8	Comunican los resultados a los postulantes de acuerdo al plazo establecido.	✓		✓		✓		
9	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Compensación del personal								
10	La institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según contrato o ley establecida.	✓		✓		✓		
11	Se cumple con pagar en forma exclusiva al empleado y no a otra persona.	✓		✓		✓		
12	La institución paga el sueldo del trabajador de acuerdo a la canasta básica familiar.	✓		✓		✓		
13	La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, seguro de accidentes de trabajo, auxilio por enfermedad, subsidio familiar, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.	✓		✓		✓		
14	Se facilita al trabajador las herramientas adecuadas para que ejecute sus funciones como: computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo.	✓		✓		✓		
15	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.	✓		✓		✓		
16	Todos los trabajadores reciben el mismo beneficio social.	✓		✓		✓		
17	La institución cumple con brindar , comedor en el lugar de trabajo , estacionamiento privado para los empleados y horario móvil de trabajo.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Desarrollo del personal								
18	Se brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a la comunidad usuaria.	✓		✓		✓		
19	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
20	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.	✓		✓		✓		
21	La institución cumple con hacer entrevistas para analizar problemas que son solucionables mediante entrenamiento, reuniones en equipos de trabajo, evaluación de resultados	✓		✓		✓		

	y modificación de rutinas de trabajo.	X		X		X		
22	Promueven talleres de capacitación de manera continua.	X		X		X		
23	La institución desarrolla una orientación sistémica a través de las interacciones de las diversas partes de la organización, de las relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales.	X		X		X		
24	Se impulsa que cada trabajador sea un agente de cambio y promueva soluciones al interior de la comunidad laboral.	X		X		X		
25	Promueve un plan de higiene en el trabajo que se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de Salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde labora.	X		X		X		
26	La institución promueve programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud en general.	X		X		X		
27	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente, reuniones periódicas, de los resultados alcanzados por los supervisores y mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad.	X		X		X		
28	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo e instrucciones de seguridad a los empleados nuevos.	X		X		X		
29	La institución brinda un programa de calidad de vida en el trabajo con un ambiente agradable, buena iluminación, sin interferencias de ruidos y un buen clima laboral.	X		X		X		
30	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay
suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

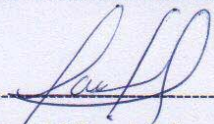
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CRISTINA Ruiz
DNI: 70122271

Especialidad del
validador: MAESTRIA EN ESTOMATOLOGIA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de Nov del 2019



Firma del Experto Informante.

CD. CRISTINA RUIZ QUILCAT
Maestro en Estomatología
C.O.P. 31995

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Admisión de personal								
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.	X		X		X		
2	La institución, publica la plaza creada a través de medios virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.	X		X		X		
3	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.	X		X		X		
4	La institución en caso de quedar desierta la plaza realiza una nueva convocatoria.	X		X		X		
5	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico	X		X		X		
6	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.	X		X		X		
7	La institución solicita el currículo vitae del postulante en un formato práctico y preciso.	X		X		X		
8	Comunican los resultados a los postulantes de acuerdo al plazo establecido.	X		X		X		
9	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado	X		X		X		
Dimensión 2: Compensación del personal								
10	La institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según contrato o ley establecida.	X		X		X		
11	Se cumple con pagar en forma exclusiva al empleado y no a otra persona.	X		X		X		
12	La institución paga el sueldo del trabajador de acuerdo a la canasta básica familiar.	X		X		X		
13	La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, seguro de accidentes de trabajo, auxilio por enfermedad, subsidio familiar, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.	X		X		X		
14	Se facilita al trabajador las herramientas adecuadas para que ejecute sus funciones como: computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo.	X		X		X		
15	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.	X		X		X		
16	Todos los trabajadores reciben el mismo beneficio social.	X		X		X		
17	La institución cumple con brindar , comedor en el lugar de trabajo , estacionamiento privado para los empleados y horario móvil de trabajo.	X		X		X		
Dimensión 3: Desarrollo del personal								
18	Se brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a la comunidad usuaria.	X		X		X		
19	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.	X		X		X		
20	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.	X		X		X		
21	La institución cumple con hacer entrevistas para analizar problemas que son solucionables mediante entrenamiento, reuniones en equipos de trabajo, evaluación de resultados	X		X		X		

	y modificación de rutinas de trabajo.	X		X		X		
22	Promueven talleres de capacitación de manera continua.	X		X		X		
23	La institución desarrolla una orientación sistémica a través de las interacciones de las diversas partes de la organización, de las relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales.	X		X		X		
24	Se impulsa que cada trabajador sea un agente de cambio y promueva soluciones al interior de la comunidad laboral.	X		X		X		
25	Promueve un plan de higiene en el trabajo que se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de Salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde labora.	X		X		X		
26	La institución promueve programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud en general.	X		X		X		
27	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente, reuniones periódicas, de los resultados alcanzados por los supervisores y mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad.	X		X		X		
28	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo e instrucciones de seguridad a los empleados nuevos.	X		X		X		
29	La institución brinda un programa de calidad de vida en el trabajo con un ambiente agradable, buena iluminación, sin interferencias de ruidos y un buen clima laboral.	X		X		X		
30	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia):

-

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:

Especialidad del

validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de Mayo del 2015

Jimmi Brihuela Salazar

PSICOLOGO

C.Ps.P. 4092

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Admisión de personal								
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.	X		X		X		
2	La institución, publica la plaza creada a través de medios virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.	X		X		X		
3	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.	X		X		X		
4	La institución en caso de quedar desierta la plaza realiza una nueva convocatoria.	X		X		X		
5	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico	X		X		X		
6	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada	X		X		X		
7	La institución solicita el currículo vitae del postulante en un formato práctico y preciso.	X		X		X		
8	Comunican los resultados a los postulantes de acuerdo al plazo establecido.	X		X		X		
9	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado	X		X		X		
Dimensión 2: Compensación del personal								
10	La institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según contrato o ley establecida.	X		X		X		
11	Se cumple con pagar en forma exclusiva al empleado y no a otra persona.	X		X		X		
12	La institución paga el sueldo del trabajador de acuerdo a la canasta básica familiar.	X		X		X		
13	La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, seguro de accidentes de trabajo, auxilio por enfermedad, subsidio familiar, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.	X		X		X		
14	Se facilita al trabajador las herramientas adecuadas para que ejecute sus funciones como: computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo.	X		X		X		
15	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.	X		X		X		
16	Todos los trabajadores reciben el mismo beneficio social.	X		X		X		
17	La institución cumple con brindar , comedor en el lugar de trabajo , estacionamiento privado para los empleados y horario móvil de trabajo.	X		X		X		
Dimensión 3: Desarrollo del personal								
18	Se brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a la comunidad usuaria.	X		X		X		
19	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.	X		X		X		
20	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.	X		X		X		
21	La institución cumple con hacer entrevistas para analizar problemas que son solucionables mediante entrenamiento, reuniones en equipos de trabajo, evaluación de resultados	X		X		X		

	y modificación de rutinas de trabajo.					
22	Promueven talleres de capacitación de manera continua.	✓	✓	✓	✓	✓
23	La institución desarrolla una orientación sistémica a través de las interacciones de las diversas partes de la organización, de las relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales.	✓	✓	✓	✓	✓
24	Se impulsa que cada trabajador sea un agente de cambio y promueva soluciones al interior de la comunidad laboral.	✓	✓	✓	✓	✓
25	Promueve un plan de higiene en el trabajo que se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de Salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde labora.	✓	✓	✓	✓	✓
26	La institución promueve programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud en general.	✓	✓	✓	✓	✓
27	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente, reuniones periódicas, de los resultados alcanzados por los supervisores y mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad.	✓	✓	✓	✓	✓
28	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo e instrucciones de seguridad a los empleados nuevos.	✓	✓	✓	✓	✓
29	La institución brinda un programa de calidad de vida en el trabajo con un ambiente agradable, buena iluminación, sin interferencias de ruidos y un buen clima laboral.	✓	✓	✓	✓	✓
30	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Hoy Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Farfán Pimentel Johnny

DNI:

Especialidad del validador: Docente en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de del 20.....

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
Docente Investigador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Dimensión 1: Motivación laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que su remuneración económica cubre la canasta básica familiar.	X		X		X		
2	Percibe una remuneración adicional al trabajo extra que realiza en la institución.	X		X		X		
3	Se siente realizado en el trabajo diario que cumple en la institución.	X		X		X		
4	La institución reconoce la labor que realizo mediante incentivos como brindar cursos de capacitación, pagos adicionales y certificación de buena labor realizada.	X		X		X		
5	La institución brinda capacitaciones y actualizaciones como fruto de mi buena labor que realizo.	X		X		X		
6	Las labores que realizo son reconocidas con oficios o resoluciones de felicitación por la institución donde laboro	X		X		X		
7	El perfil de mis labores se adecua al puesto de trabajo y a las funciones que cumpla todos los días.	X		X		X		
8	Considero que la labor que realizo en la institución me hace una persona competente y segura de mis funciones.	X		X		X		
9	Me siento motivado cuando asumo que mi perfil profesional o técnico se adecua permanente a mi trabajo cotidiano.	X		X		X		
	Dimensión 2: Desempeño laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Realizo mis funciones asignadas de manera correcta en el centro Laboral	X		X		X		
11	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.	X		X		X		
	Conozco todos los criterios que se usa para evaluar el desempeño laboral y así conozco el resultado de las funciones que cumpla.	X		X		X		
13	Creo adecuado y pertinente los programas de capacitación y actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente	X		X		X		
14	La institución tiene mejoras de atención con el trabajo que realizamos en equipo.	X		X		X		
15	La población y autoridades de la comunidad reconocen las mejoras de atención que se brinda en la institución como fruto de la labor que realizamos.	X		X		X		
16	La institución da facilidades para evidenciar el trabajo eficaz y eficiente que cumplimos como equipo.	X		X		X		
17	La institución tiene un horario de entrada y salida para cumplir con las funciones de nuestro trabajo cotidiano.	X		X		X		

18	La institución reconoce el tiempo adicional que brindamos para cubrir una serie de necesidades y atención a la población.	X		X		X	
19	La institución nos brinda un horario adecuado para tomar nuestro refrigerio y alimentos.	X		X		X	
20	En la institución el horario de trabajo se adecua a las necesidades de la población y es nuestra obligación cumplir con la asignación del horario dado.	X		X		X	
21	La institución respeta y cumple la fecha que se nos asigna para vacaciones y descanso conforme a ley.	X		X		X	
Dimensión 3: Capacidades laborales		SI	No	SI	No	SI	No
22	Considero que tengo las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que me asignan en mi centro laboral	X		X		X	
23	Considero que tengo todas las destrezas adecuadas para cumplir con las funciones asignadas en mi centro laboral	X		X		X	
24	Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral	X		X		X	
25	Tengo las habilidades sociales pertinentes para cumplir mis labores en un ambiente de buen clima institucional.	X		X		X	
26	En el desempeño de mis funciones evidencio el valor de la responsabilidad.	X		X		X	
27	En el desempeño de mis funciones evidencio el valor de la puntualidad	X		X		X	
28	El trabajo que desarrollo en forma diaria se propone la mejora continua de mis labores y la institución.	X		X		X	
29	Cumplo mi trabajo en los tiempos establecidos con conocimiento científico, con seguridad usando racionalmente los recursos disponibles.	X		X		X	
30	Demuestro capacidad de cuestionamiento del por qué y para que de mi trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____


Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CRISTINA RUIZ
DNI: 70127971

Especialidad del validador: MAESTRIA EN ESTOMATOLOGIA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de Nov del 2019


Firma del Experto Informante.
CD. CRISTINA RUIZ QUILCAT
Maestro en Estomatología
C.O.P. 31995



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Motivación laboral								
1	Considera que su remuneración económica cubre la canasta básica familiar.	X		X		X		
2	Percibe una remuneración adicional al trabajo extra que realiza en la institución.	X		X		X		
3	Se siente realizado en el trabajo diario que cumple en la institución.	X		X		X		
4	La institución reconoce la labor que realizo mediante incentivos como brindar cursos de capacitación, pagos adicionales y certificación de buena labor realizada.	X		X		X		
5	La institución brinda capacitaciones y actualizaciones como fruto de mi buena labor que realizo.	X		X		X		
6	Las labores que realizo son reconocidas con oficios o resoluciones de felicitación por la institución donde laboro	X		X		X		
7	El perfil de mis labores se adecua al puesto de trabajo y a las funciones que cumpla todos los días.	X		X		X		
8	Considero que la labor que realizo en la institución me hace una persona competente y segura de mis funciones.	X		X		X		
9	Me siento motivado cuando asumo que mi perfil profesional o técnico se adecua permanente a mi trabajo cotidiano.	X		X		X		
Dimensión 2: Desempeño laboral								
10	Realizo mis funciones asignadas de manera correcta en el centro Laboral	X		X		X		
11	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.	X		X		X		
12	Conozco todos los criterios que se usa para evaluar el desempeño laboral y así conozco el resultado de las funciones que cumpla.	X		X		X		
13	Creo adecuado y pertinente los programas de capacitación y actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente.	X		X		X		
14	La institución tiene mejoras de atención con el trabajo que realizamos en equipo.	X		X		X		
15	La población y autoridades de la comunidad reconocen las mejoras de atención que se brinda en la institución como fruto de la labor que realizamos.	X		X		X		
16	La institución da facilidades para evidenciar el trabajo eficaz y eficiente que cumplimos como equipo.	X		X		X		
17	La institución tiene un horario de entrada y salida para cumplir con las funciones de nuestro trabajo cotidiano.	X		X		X		

18	La institución reconoce el tiempo adicional que brindamos para cubrir una serie de necesidades y atención a la población.	X		X		X	
19	La institución nos brinda un horario adecuado para tomar nuestro refrigerio y alimentos.	X		X		X	
20	En la institución el horario de trabajo se adecua a las necesidades de la población y es nuestra obligación cumplir con la asignación del horario dado.	X		X		X	
21	La institución respeta y cumple la fecha que se nos asigna para vacaciones y descanso conforme a ley.	X		X		X	
Dimensión 3: Capacidades laborales		Si	No	Si	No	Si	No
22	Considero que tengo las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que me asignas en mi centro laboral.	X		X		X	
23	Considero que tengo todas las destrezas adecuadas para cumplir con las funciones asignadas en mi centro laboral.	X		X		X	
24	Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral.	X		X		X	
25	Tengo las habilidades sociales pertinentes para cumplir mis labores en un ambiente de buen clima institucional.	X		X		X	
26	En el desempeño de mis funciones evidencio el valor de la responsabilidad.	X		X		X	
27	En el desempeño de mis funciones evidencio el valor de la puntualidad.	X		X		X	
28	El trabajo que desarrollo en forma diaria se propone la mejora continua de mis labores y la institución.	X		X		X	
29	Cumplo mi trabajo en los tiempos establecidos con conocimiento científico, con seguridad usando racionalmente los recursos disponibles.	X		X		X	
30	Demuestro capacidad de cuestionamiento del por qué y para qué de mi trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

3 hy rfa

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Miguel Salazar Jimenez
DNI: 95309622

Especialidad del validador: Psicólogo

...23 de Mayo... del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Jimmy M. Salazar
PSICOLOGO
Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que su remuneración económica cubre la canasta básica familiar.	✓		✓		✓		
2	Percibe una remuneración adicional al trabajo extra que realiza en la institución.	✓		✓		✓		
3	Se siente realizado en el trabajo diario que cumple en la institución.	✓		✓		✓		
4	La institución reconoce la labor que realizo mediante incentivos como brindar cursos de capacitación, pagos adicionales y certificación de buena labor realizada.	✓		✓		✓		
5	La institución brinda capacitaciones y actualizaciones como fruto de mi buena labor que realizo.	✓		✓		✓		
6	Las labores que realizo son reconocidas con oficios o resoluciones de felicitación por la institución donde laboro	✓		✓		✓		
7	El perfil de mis labores se adecua al puesto de trabajo y a las funciones que cumpla todos los días.	✓		✓		✓		
8	Considero que la labor que realizo en la institución me hace una persona competente y segura de mis funciones.	✓		✓		✓		
9	Me siento motivado cuando asumo que mi perfil profesional o técnico se adecua permanente a mi trabajo cotidiano.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Desempeño laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Realizo mis funciones asignadas de manera correcta en el centro Laboral	✓		✓		✓		
11	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.	✓		✓		✓		
12	Conozco todos los criterios que se usa para evaluar el desempeño laboral y así conozco el resultado de las funciones que cumpla.	✓		✓		✓		
13	Creo adecuado y pertinente los programas de capacitación y actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente.	✓		✓		✓		
14	La institución tiene mejoras de atención con el trabajo que realizamos en equipo.	✓		✓		✓		
15	La población y autoridades de la comunidad reconocen las mejoras de atención que se brinda en la institución como fruto de la labor que realizamos.	✓		✓		✓		
16	La institución da facilidades para evidenciar el trabajo eficaz y eficiente que cumplimos como equipo.	✓		✓		✓		
17	La institución tiene un horario de entrada y salida para cumplir con las funciones de nuestro trabajo cotidiano.	✓		✓		✓		

18	La institución reconoce el tiempo adicional que brindamos para cubrir una serie de necesidades y atención a la población.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
19	La institución nos brinda un horario adecuado para tomar nuestro refrigerio y alimentos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
20	En la institución el horario de trabajo se adecua a las necesidades de la población y es nuestra obligación cumplir con la asignación del horario dado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
21	La institución respeta y cumple la fecha que se nos asigna para vacaciones y descanso conforme a ley.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Dimensión 3: Capacidades laborales		Si	No	Si	No	Si
22	Considero que tengo las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que me asignan en mi centro laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Considero que tengo todas las destrezas adecuadas para cumplir con las funciones asignadas en mi centro laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
25	Tengo las habilidades sociales pertinentes para cumplir mis labores en un ambiente de buen clima institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
26	En el desempeño de mis funciones evidencio el valor de la responsabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
27	En el desempeño de mis funciones evidencio el valor de la puntualidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
28	El trabajo que desarrollo en forma diaria se propone la mejora continua de mis labores y la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
29	Cumplo mi trabajo en los tiempos establecidos con conocimiento científico, con seguridad usando racionalmente los recursos disponibles.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
30	Demuestro capacidad de cuestionamiento del por qué y para que de mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Farfán Pimentel, Johnny
DNI:

Especialidad del validador: Doctor en Doctor

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de ... del 20...

Principio de la Experticia Informante.
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
Docente Investigador

ANEXO 6

CARTA DE PRESENTACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 26 DE NOVIEMBRE DE 2019

Carta P.1221 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Dr. Carlos Santillan Ramirez

Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé

ATENCIÓN:

Director General del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé

010445

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **ANA LIDIA QUISPE TANG**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ANA LIDIA QUISPE TANG** identificado(a) con DNI N.° **15353979** y código de matrícula N.° **7001258483**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé -2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



LIMA NORTE
LIMA ESTE
ATE
CALLAO

Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
Av. del Parque 640, Urb. Cantor-Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.
Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4642 Anx.: 2650.

ANEXO 7

CARTA DE ACEPTACION



PERU

Ministerio de
Salud

Hospital Nacional Docente Madre
Niño "San Bartolomé"

Oficina de Apoyo a Docencia
e Investigación



Lima, 09 de enero de 2020

OFICIO N°0029-2020-OADI-HONADOMANI-SB

ANA QUISPE TANG
Investigadora Principal
Presente.-

Referencia : **Exp. N° 018445-19**

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y en relación al Proyecto de Tesis titulado:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA COMPETENCIA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SAN BARTOLOMÉ – 2019".

Al respecto se informa lo siguiente:

El plan de análisis de los resultados, así como la metodología estadística a emplearse en dicho análisis son apropiados para el proyecto.

Conclusión:

El Comité Investigación del HONADOMANI San Bartolomé y el Comité Institucional de Ética en Investigación, aprueban de manera expedita el proyecto de Investigación con **Exp. N°18445-19**.

Hago propicia la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente.



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO
SAN BARTOLOME

M. C. HUGO DELGADO BARTRA
Jefe de Apoyo a la Docencia e Investigación

HDB/vma
cc.archivo

Av. Alfonso Ugarte 825 4to piso/Lima Perú

Teléfono 2010400 anexo 162

ARTICULO CIENTIFICO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019

Bach: Ana Quispe Tang

anliquita50@gmail.com

Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Este

Resumen

En la presente tesis cuyo título es “Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé –2019” para lo cual se enuncio la siguiente hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la competencia laboral en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019. Se usó el método de tipo básico, con un diseño no experimental, transversal, con un nivel correlacional.

El trabajo de estudio lo constituyeron 80 trabajadores de la unidad de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé personal de enfermería Se realizó dos instrumentos para recolectar datos validados por el juicio de expertos, la variable cuenta con 30 ítems y la variable 2 con 30 ítems con alternativas de respuestas siendo cinco las opciones de contestación .A través del examen descriptivo de ambas variables y el estudio inferencial se llegó al siguiente resultado: Existe correlación positiva media 0,625 y un valor de 0.000 lo cual nos permite concluir que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencia laboral en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019 .por consiguiente la hipótesis fue válida

Vocablos claves: Gestión del talento humano, competencia laboral, personal de enfermería.

Abstract

In this thesis, our title is "Human talent management and labor competence of the Nursing Intensive Care staff of the San Bartolomé Hospital –2019" for which the following general

hypothesis is formulated: is related talent human management to the competence in the nurses of Intensive Care of the San Bartolomé Hospital - 2019. The basic type method is used, with a non-experimental, transversal design, with a correlational level.

The research work consisted of 80 workers in the nursing area of the intensive care unit of the San Bartolomé Hospital. Two instruments were made to collect data validated by expert judgment, the variable has 30 articles and variable 2 with 30 articles with alternative answers being five. Through the descriptive analysis of the two variables and the inferential analysis, the following result was reached: There is a positive average correlation of 0.625 and a value of 0.000, which allows us to conclude that the management is related human talent to work skills in nursing staff of Intensive Care of the Hospital San Bartolomé - 2019. by determined the hypothesis was valid.

Keywords: Human talent management, labor competenc,nursing staff.

Introduccion

Debido al avance de la tecnología es una exigencia que en el mundo globalizado en el cual vivimos y en el que se acrecientan en las empresas la carencia, de conseguir la eficacia y la eficiencia máxima en la gerencia de entender la capacidad del personal , es por eso que se simplifica los proceso para optimizar los recursos. La administración del talento humano confronta nuevos retos a nivel internacional a causa de la globalización y a la diversidad creciente de la fuerza de trabajo. (1)en el ámbito laboral las personas han modificado el desarrollo de las competencias.

En el año 2006 la OMS como ente máximo de la salud mundial refiere lo siguientes: “La atención de la población se basa fundamentalmente en el talento humano” reconoce que en el sector salud el talento humano es lo máspreciado de una empresa .Además este año se inicia con la Promoción del capital humano con respecto a Salud; se estima que alrededor de 7 millones personal de salud en Américas están dedicadas a promocionar la salud.

Hoy en día se ha renovado la gestión de recursos humanos ha traído un cambio en el concepto que se tiene con respecto a la gestión de personal ,las personas son el principal recurso con lo que cuenta una institución y debería de ser competitivo la gestión eficiente de las personas y el potencial que tienen repercutirá en el desarrollo de la institución en la cual se labora , tradicionalmente se pensaba que el talento humano estaba considerado como un costo y que por lo tanto se debería de ser reducido, este concepto en la actualidad ha cambiado.

Ahora en la descentralización en salud lo modelos que se utilizan con respecto a la gestión de recursos humanos se desarrolla según características que corresponden a cada uno de los subsistemas de los cuales están conformados, cuentan con una dinámica de integración y interdependencia. Es por eso que para un desempeño adecuado con respecto a un sistema de salud y para contar con una población saludable esto es expresado mediante el logro de

resultados sanitarios, mediante una buena gestión de recursos humano. Es así que en nuestro país el Perú las funciones que son asignadas para que mejoren la labor realizada, todo trabajador debe de saber cuáles son las competencias laborales y es en el Perú que el MINSA mediante el documento técnico (2011) “competencias laborales genéricas en el sector salud” quien las da a conocer.

Es oportuno señalar que el personal de enfermería dentro de una institución supera en números a las demás profesiones y en su rol asistencial la Enfermera de Cuidados Intensivos es a quien que se le exige la evaluación por competencias convirtiéndose en un profesional competente el cual aplica conceptos aprendidos para adaptarlo a las diferentes circunstancias a las cuales se enfrenta, las competencias dentro del personal de enfermería deben desarrollarse para dar solución a los problemas más relevantes de la salud, es por eso que la especialización de cuidados intensivos dentro del personal de enfermería se ha visto favorecida con las evaluaciones por competencias, cada vez se exige tener mayores habilidades, conocimientos para poder atender de una forma integral a toda la familia.

En el Cercado de Lima se encuentra el Hospital San Bartolomé, dedicado a la atención materno infantil, el personal de enfermería de Cuidados Intensivos constituye un importante grupo laboral del total de recurso humano de enfermería, por lo cual se requiere de capacidad humana y de idoneidad laboral adecuada para una atención eficiente y de calidad.

El trabajo de investigación busca conocer y describir la gestión del talento Humano y las Competencia Laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé, y a través de programas que se relacionen con el talento humano se proporcionara las recomendaciones para implementar nuevas estrategias.

Antecedentes del problema

El presente trabajo de investigación se respalda en varios antecedentes entre los cuales quepa destacar al antecedente nacional de Toledo (2018) donde elaboró un estudio en la Micro Red San Mateo Huarochirí, con el motivo de determinar entre el talento humano y la competencia laboral si es que había una coherencia de los trabajadores que conforman esa red, su tesis fue de diseño básico, no experimental, transversal y los trabajadores que colaboraron en este población de estudio fue de 80 trabajadores de salud llegando al final de la investigación a concluir que existía relación en las variables. De igual forma, en el antecedente internacional de Flores (2017) determinó la calidad del trabajo de los trabajadores en la competencia de sus tareas. Su estudio fue de enfoque cuantitativo, correlacional. Su población fue el personal de la alcaldía de Nicaragua. Conclusiones: evidencio que en el personal administrativo existía cierta ineficiencia en todos los procesos que ellos ejecutaban y que el talento humano en el proceso de reclutamiento y selección no habían sido los adecuados. Las habilidades, compañerismo, contar con iniciativa, ser líder, para tener la capacidad de adaptación a los cambios, satisfacción,

eficacia, tener un alto rendimiento laboral ya que esto va tener una gran influencia de la manera como se desempeñen en el ámbito laboral los trabajadores.

Revisión de la Literatura

En el proceso de investigación fue clave extrapolar enfoques, conceptos y teorías que fortalecen nuestro trabajo de investigación, para lo cual es necesario revisar la literatura que le dan sustento epistemológico al trabajo de investigación que ponemos a disposición de la comunidad teórica y hermenéutica para los fines correspondiente al mundo cognoscitivo.

Gestión del talento humano

La gestión del talento humano mediante la administración eficaz de los recursos humanos permite construir los talentos de una organización a partir de una sistematización de procesos que cautela el capital humano por cuanto alberga dos elementos importantes como son la inteligencia y su preponderancia a obtener éxito. Asimismo, los procesos en los que deben resumirse son: Admisión de personas, Aplicación de personas, Compensación de personas, Desarrollo de personas, Mantenimiento de personas y Monitoreo de personas. Estos procesos se interrelacionan de manera sistémica considerando el aspecto del desarrollo humano que superpone al proceso biomecánico de la gestión de una determinada entidad. William B. Werther).

Competencia Laboral

La competencia viene a ser el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que tiene una persona en una organización para que desarrollen un desempeño efectivo de sus labores en el puesto encomendado y en base a los requerimientos que plantea la organización propone para el futuro funcionario en un momento establecido (Ricardo L. Gumucio).

Problema

El problema general planteado en la investigación trata sobre: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019? y los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, el desempeño laboral, las capacidades laborales del personal de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019?

Objetivo

Con el desarrollo de la investigación se espera cumplir el objetivo de conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé -2019; lo cual se lograra a través de los objetivos específicos tales como: Conocer la relación que existe entre la gestión del talento

humano y la motivación laboral, el desempeño laboral, las capacidades laborales del personal de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019

Metodo

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, método hipotético-deductivo, descriptiva y correlacional. El diseño de estudio fue de tipo no experimental, y de corte transversal, ya que se basó en las observaciones de los hechos en un determinado momento en estado natural sin la intervención o manipulación de las variables, por el investigador. Hernández et. al. (2014), señalaron que la investigación no experimental viene a ser los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

Se utilizó como instrumento el cuestionario para recoger información de las variables: La primera variable: Gestión del talento Humano fue dimensionada, para estudio en tres componentes: Selección de personal, compensación del personal, desarrollo del personal, las cuales se medirán a través de encuestas y la segunda variable: Competencia laboral, fue dimensionada para su mejor estudio en: Motivación laboral, Capacidad laboral y Desempeño laboral, las cuales se medirán a través de encuestas; asimismo con respecto al proceso de la instrumentalización, se formuló dos instrumentos de recolección de datos, los cuales han sido sometidos al proceso de filtración respectiva, en la variable 1 con 30 ítems y en la variable 2 con 30 ítems con 5 alternativas de respuestas. Los resultados de la investigación, se realizaron mediante el análisis descriptivo de las variables y el análisis inferencial para el nivel correlacional positiva considerable de 0,625 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia ($\text{Sig} = p = 0.000$) que es menor al 5% Por lo tanto: se rechaza H_0 y se concluye que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales en el personal de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019.

El análisis de los datos de las variables serán presentados en tablas y figuras para su respectivo análisis e interpretación haciendo uso del marco teórico correspondiente. Dentro de los estadísticos utilizados para la prueba de hipótesis se hizo uso primero de la prueba estadística de tipo no paramétrica por la naturaleza de los indicadores de la variable.

Se aplicó la prueba de correlación rho de Spearman, para determinar el grado de relación entre las variables de estudio.

Resultados

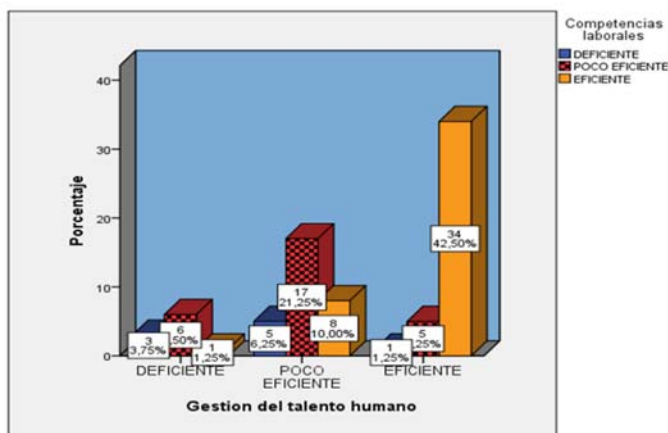
Se aplicó como prueba de hipótesis la prueba de correlación rho de Spearman, por la naturaleza de la variable en estudio que es cualitativa de escala ordinal. Además, esta prueba de hipótesis permitió determinar la correlación entre las variables de estudio, determinándose el nivel de significancia. La población estuvo conformada por un total de 80 personal del personal de enfermería del Hospital San Bartolome quienes fueron seleccionados para la aplicación del

cuestionario referidos a gestión del talento humano y competencias laborales, los resultados demuestran que existe relación entre las variables de estudio, aceptándose las hipótesis planteadas.

Tabla 21.

Distribución de frecuencias entre la Gestión del talento humano y competencia laboral.

			Competencia laboral			Total
			DEFICIENTE	POCO EFICIENTE	EFICIENTE	
Gestión del talento humano	DEFICIENTE	Recuento	3	6	1	10
		% del total	3,8%	7,5%	1,3%	12,5%
	POCO EFICIENTE	Recuento	5	17	8	30
		% del total	6,3%	21,3%	10,0%	37,5%
	EFICIENTE	Recuento	1	5	34	40
		% del total	1,3%	6,3%	42,5%	50,0%
Total		Recuento	9	28	43	80
		% del total	11,3%	35,0%	53,8%	100,0%



En la tabla 21 y figura 3 se destaca que 6.3% de encuestados evidencia que es poco eficiente la gestión del talento y un nivel deficiente de competencia laboral, asimismo el 42.5% de encuestados evidencia que hay una eficiente gestión del talento y en competencia laboral. No obstante, el 21.3% de la población encuestada evidencia que es poca eficiente la gestión del talento humano y a su vez en competencia laboral. Ante los resultados descritos se puede afirmar que ante una poca eficiencia gestión del talento menor será el nivel en competencias laborales

en los trabajadores del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019.

Discusión

En la presente investigación se plantearon hipótesis que se pudieron confirmar con todos los resultados obtenidos en los análisis estadísticos. Según lo que se percibe en la hipótesis general para el coeficiente Rho de Spearman una relación positiva media 0.625 y un valor de $\text{Sig}=p=0.000$ que es menor al 5% Por lo cual: se desestima la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); concluyendo que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales en el personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019 ,es decir que el personal de enfermería que gestiona adecuadamente su talento tienen a su vez una eficiente competencia laboral a diferencia de aquel personal que no hizo uso de su talento. Al respecto Lopez Gomucio (2010) nos dice que la competencia viene a ser el conjunto de habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes que tiene las personas en una organización para que desarrollen un adecuado desempeño que sea eficaz en las labores en el puesto de trabajo encomendado.

Entre las conclusiones a tomar en cuenta en esta investigación se ha llegado a afirmar la hipótesis general del presente trabajo de investigación, según la cual con la presente investigación se logró el objetivo general, determinando que sí existe relación positiva entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en el personal de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Bartolome-2019 por lo tanto la hipótesis fue válida.

Referencias

1. Sánchez F.C. Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo [Tesis]. Babahoyo. Vicerrectorado de investigación y posgrado, Universidad técnica de Babahoyo; 2015.
2. . Peiro J, Rodriguez I. . Work stress, leadership and organizational health. Papeles del Psicologo[en línea].2008.[fecha de acceso 20 de noviembre del 2019]. 29.;68-82. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/287466404_Work_stress_leadership_and_organizational_health/citation/download
3. Cartillo J.C. Los riesgos psicosociales en el personal de enfermería. Periodico el Pulso y sus medios en la comunicación. [en línea]. 2016 [fecha de acceso 4 de noviembre del 2019]. Disponible en: <http://www.periodicopulso.com.co/html/jun06/general/general-04.htm>.
4. Salud M. Ministerio de Salud.2015. [en línea]. [fecha de acceso 10 de noviembre del 2019]. Disponible en : http://www.parsalud.gob.pe/phocadownloadpap/documentos/publicaciones-institucionales/HOJAS%20INFOR_4rhus.pdf.
5. Parimachi J, Hidalgo K. Gestión en salud del personal de enfermería. Políticas en salud. [en línea]. 2013.[fecha de acceso 10 de noviembre del 2019]. Disponible en:

http://gestionensalud.medicina.unmsm.edu.pe/wpcontent/uploads/2015/08/D_RH_RB_04_L_Hidalgo_Pariamachi_reportsgrh_2013.pdf?cv=1http://gestionensalud.medicina.unmsm.edu.pe/wpcontent/uploads/2015/08/D_RH_RB_04_L_Hidalgo_Pariamachi_reportsgrh_2013.pdf?cv=1

6. Mara L, Flores P. Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldia de la sabana del Municipio en el departamento de Madrix en el semestre [tesis].Managua: Universidad nacional autonoma de Nicaragua; 2016.

DECLARACIÓN JURADA
DECLARACION JURADA Y AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DEL
ARTICULO CIENTIFICO

La suscrita Ana Lidia Quispe Tang, con DNI 15353979; alumna de la Universidad Cesar Vallejo perteneciente a la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de postgrado de la Sede Lima Este expongo la tesis titulada “Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé - 2019”, para poder mediante esta tesis obtener el grado de Magister.

Por lo expuesto manifiesto:

- Que me hago responsable de todas las opiniones, críticas y de todos los comentarios que el presente trabajo conlleva. Toda la autoría me corresponde y las fuentes empleadas para la investigación han sido citadas textualmente de manera correcta y se ha realizado el parafraseo que proviene de otras fuentes de investigación, todo esto se ha realizado de acuerdo a los estatutos correspondientes en los que se basa los trabajos de investigación.
- Me ratifico que la presente tesis no ha sido publicada ni parcialmente tampoco en su totalidad para obtener título o grado académico.
- El trabajo puede ser revisado en búsqueda de copia, piratería o plagio.
- De ser así me someto a las sanciones disciplinarias que crean convenientes.

Lima, 17 de enero del 2020

Firma: 

Ana Lidia Quispe Tang

DNI N° 15353979

Yo, Jimmy Orihuela Salazar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, S.J.L asesor (a) de la tesis titulada "Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé - 2019", de la estudiante Ana Lidia Quispe Tang, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de febrero del 2020



Firma

Mgtr. Jimmy Orihuela Salazar

DNI: 25580673

 Elabora	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Vicerectorado de Investigación
--	---	--------	--	---

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

1 Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

AULTORA

Br. Ana Lidia Quispe Yang

DISCUSSION

Mr. Jimmy Orihuela

(arXiv:0904.0001, 5439-7785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LINIA - PERÚ

2020

17%

1 repositorio.ucv.edu.pe 12 %
Fuente de Internet

2 repositorio.upao.edu.pe 1 %
Fuente de Internet

3 www.nacion.com
Fuente de Internet
1%

4 repositorio.unheval.edu... 1 %
Fuente: de Internet

5 Entregado a Universida... **<1 %**
Trabajo del estudiante

6 Entregado a IPE Test A... $<1\%$
Trabajo del estudiante

7 es.scribd.com Fuente de Internet <1 %

8 repositorio.autonoma.e... <1%

9 www.oalib.com
Fuente de Internet
<1 %

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 93 de 95
---	--	---

Yo Ana Lidia Quispe Tang, identificado con DNI No 15353979, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé - 2019”, en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....



FIRMA

DNI:15353979

FECHA: 01 de Febrero del 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	-------------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Ana Lidia Quispe Tang

INFORME TITULADO:

"Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 17/01/2020

NOTA O MENCIÓN: 14



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN